



การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

โดย
พระวิรัช เอี่ยมศรีดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

โดย
พระวิรัช เอี่ยมศรีดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

A NEEDS ASSESSMENT FOR GOOD MANAGEMENT UNDER GOOD
GOVERNANCE OF TEACHERS AND PERSONNEL IN SECONDARY

EDUCATIONAL INSTITUTES IN NAKHON PATHOM PROVINCE

By

Phra Wirach Aiemsridee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Education Foundations

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความ
ต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากร ของสถานศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม” เสนอโดย พระวิรัช เอี่ยมศรีดี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณะนิติบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พ.ด.อ. ดร.นพรุจ ศักดิ์ศิริ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ)

...../...../.....

51060310 : สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น, การบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล, ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

พระวิรัช เอี่ยมศรีดี : การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร. ไชยยศ ไพรทยศิริธรรม, และ ผศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. 183 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้แก่ ครูและครูผู้ช่วยจำนวน 319 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stratified Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำนวน 18 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

- ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมรวมทุกด้านพบว่า มีค่าเท่ากับ .18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า “ด้านหลักการมีส่วนร่วม” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก (.22) รองลงมาคือ “ด้านหลักความคุ้มค่า” (.20) และ “ด้านหลักความโปร่งใส” (.19) ตามลำดับ
- ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า
 - ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม (.19) ของครูและครูผู้ช่วยเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย (.16)
 - ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม (.20) ของครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป และ อายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากัน (.18) และอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (.15)
 - ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม (.18) ของครูและครูผู้ช่วยที่มีศึกษาระดับปริญญาตรีสูงกว่าของครูและครูผู้ช่วยที่มีศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า (.17)
 - ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม (.21) ของครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน และ ครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าเท่ากัน (.20)
 - ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม (.18) ของครูมีค่าสูงกว่าครูผู้ช่วย (.15)
 - ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม (.24) ของครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี มีค่าสูงสุด รองลงมาคือมากกว่า 25 ปี (.20) และ 11 – 15 ปี (.18)
 - ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม (.21) ของครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.18) และสถานศึกษาขนาดกลาง (.14)

51060310 : MAJOR : DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORDS : A NEEDS ASSESSMENT, GOOD MANAGEMENT UNDER GOOD GOVERNANCE, TEACHERS AND OTHERS PERSONNEL IN SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTES IN NAKHON PATHOM PROVINCE

PHRA WIRACH AIEMSRIDEE : A NEEDS ASSESSMENT FOR GOOD MANAGEMENT UNDER GOOD GOVERNANCE OF TEACHERS AND PERSONNEL IN SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTES IN NAKHON PATHOM PROVINCE. THESIS ADVISORS : ASST. PROF. CHAIYOS PAIWITHAYASIRITHAM AND Ed.D., ASST. PROF. THIRASAK UNAROMLERT, Ph.D. 183 pp.

The purpose of the research was 1) to assess a needs for good management under Good Governance of teachers and personnel in secondary educational institutes in Nakhon Pathom province and 2) to compare the different needs for good management under Good Governance: personal factors were gender, age, background of study, average monthly income, work position, work experience and size of educational institutes in Nakhon Pathom province. Data about needs for good management were analyzed by questionnaire under 6 Good Governance: Rule of Law, Moral Principles, Accountability, Participation, Responsibility and Cost-Effectiveness. 319 teachers and assistant teachers were selected with Multi-Stage Stratified Random Sampling. From all teachers, 18 teachers selected with Purposive Sampling give in-depth interview. Data were analyzed through the use of frequency (f), percentage (%), mean (X), standard deviation (s), priority rule of needs, Content Analysis.

The findings of this research are as follow:

1. A needs assessment of good management under Good Governance of teachers and assistant teacher in secondary educational institutes in Nakhon Pathom province rated at .18. Precisely, "Participation" ranked the highest necessary (.22), "Cost-Effectiveness" (.20) and "Accountability" (.19)

2. Classified by personal factors, study about needs of teachers and assistant teachers in good management under Good Governance in secondary educational institutes found that

2.1 Whole needs of female teachers and assistant teachers (.19) were higher than male (.16).

2.2 Whole needs of 41-50 year-old teachers and assistant teachers ranked the highest (.20), more than 50 and 30 year-old ones at .18, and the lowest (.15) was 31-40 year-old ones.

2.3 Whole needs of teachers and assistant teachers graduated in Bachelor (.18) ranked higher than those in Master (.17)

2.4 Whole needs of teachers and assistant teachers receiving average monthly income more than 40,000 baht was at .21, those who gained 20,001-30,000 baht and 10,001-20,000 baht were at the same rate (.20)

2.5 Whole needs of teachers (.18) ranked higher than assistant teachers (.15).

2.6 Whole needs of teachers and assistant teachers working from 21 to 25 years old ranked the highest (.24), working 25 years old was at .20 and working from 11 to 15 years old was at .18.

2.7 Whole needs of teachers and assistant teachers working in the most big size education institutes ranked the highest (.21), in the big size institutes were at .18 and in the middle size institutes were at .14.

Department of Education Foundations

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2011

Student's signature

Thesis Advisors' signature 1. 2.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยไปได้ ด้วยความเมตตาเป็นอย่างดียิ่งจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ ที่กรุณาอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่วิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเจริญพรขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอเจริญพรขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร.นพรุจ ศักดิ์ศิริ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ และอาจารย์สาธิต จันทรวินิจ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบปรับปรุงในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของสถานศึกษาทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตอบแบบสอบถาม และการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนๆ สาขาพัฒนศึกษาทุกคน ที่เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ตลอดจนทุก ๆ ท่านที่มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	80
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	81
ตัวแปรที่ศึกษา.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	90
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	93
ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพ ที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครู และครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม	95
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐม.....	109
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ประกอบไปด้วย ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม.....	124
ตอนที่ 5 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้อง การจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและ บุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม...	125
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	140
สรุปผลการวิจัย.....	141
อภิปรายผลการวิจัย.....	142
ข้อเสนอแนะ.....	151
บรรณานุกรม.....	154
ภาคผนวก.....	167
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	168
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม-แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้ในงานวิจัย.....	170
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	181
ประวัติผู้วิจัย.....	183

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม.....	82
2 จำนวนตัวอย่างครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐม.....	84
3 ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม.....	89
4 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	93
5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงาน ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐมในด้านนิติธรรม.....	96
6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงาน ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐมในด้านคุณธรรม.....	98
7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงาน ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐมในด้านความโปร่งใส.....	100
8 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงาน ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐมในการมีส่วนร่วม.....	102
9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงาน ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐมในด้านความรับผิดชอบ.....	104
10 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงาน ที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐมในด้านความคุ้มค่า.....	106

ตารางที่	หน้า
11	สรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการ บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม..... 108
12	ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามเพศ..... 109
13	ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามอายุ..... 111
14	ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วย จำแนกตามระดับการศึกษา..... 113
15	ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วย จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 115
16	ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ..... 118
17	ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 120
18	ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 122
19	แสดงจำนวนร้อยละ ของปัญหา และอุปสรรค ของครูและครูผู้ช่วยในด้าน การบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม..... 124
20	แสดงจำนวนร้อยละ ของข้อเสนอแนะของครูและครูผู้ช่วยในด้านการ บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม..... 124

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 ลำดับความต้องการจำเป็นของ Maslow.....	48
2 แนวคิดพื้นฐานของการประเมินตามโมเดล CIPP.....	56
3 โมเดล CSE.....	57
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	80
5 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามเพศ.....	110
6 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามอายุ.....	112
7 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	114
8 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วย จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	117
9 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ.....	119
10 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	121
11 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู และครูผู้ช่วยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	123

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการแข่งขันทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ในการที่จะสร้างความแข็งแกร่งให้กับสังคมและประเทศชาติในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ จำเป็นต้องอาศัยการปฏิรูปการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมให้ทันสมัยมีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนี้ จากปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจของสังคมไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ซึ่งถือว่าเป็นสถานการณ์ความตกต่ำทางเศรษฐกิจที่รุนแรงครั้งหนึ่งของประเทศไทย อันเป็นผลกระทบมาจากระบบเศรษฐกิจโลก ทำให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบถึงประชาชนทุกระดับชั้นในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการล้มละลายทางธุรกิจ การว่างงาน ปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ จนส่งผลกระทบต่อภาคสังคมโดยรวม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลที่เข้ามาทำหน้าที่ทางการเมืองจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาในสังคมไทย เพื่อให้กลไกการบริหารมีความเข้มแข็ง เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใสตามทฤษฎีการบริหาร ในการปฏิบัติงานของรัฐหรือหน่วยปกครองทุกระดับต้องมีเป้าหมายไปที่คุณภาพหรือที่ปัจจุบันนิยมเรียกกันว่า “ธรรมาภิบาล” ที่คำในภาษาอังกฤษว่า "Good Governance" ได้รับการยอมรับกันในหมู่องค์กรโลกเพื่อการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างมากว่าเป็นแนวความคิดและปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวคิดหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นไม่นานมานี้ ซึ่งในปัจจุบันก็ยังมีคำนิยามที่แตกต่างกันอยู่บ้างตามเป้าหมายของการนำมาประยุกต์ใช้ เช่น การให้คำจำกัดความโดยระบุเป็นนิยามว่า ธรรมาภิบาล คือ การจัดการทางสังคมโดยประชาชน (Albrow 2001, อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ 2549 : 5) หรือการใช้อำนาจ ในการควบคุมจัดการด้านนโยบายและทรัพยากรของประเทศ (Schneider 1999, อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ 2549 : 5) และนอกจากนี้ยังมีวิธีการให้คำจำกัดความโดยการจำแนกเป็นองค์ประกอบในมิติต่างๆ เช่น หลักนิติธรรม(Rule of Law) หลักคุณธรรม (Equity and Inclusiveness) หลักความโปร่งใส (Transparency and Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Responsiveness) และหลักความคุ้มค่า (Sufficient Value) เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ระบุเจตนารมณ์ของการร่างรัฐธรรมนูญไว้อย่างชัดเจน โดยมีสาระสำคัญคือการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพิ่มขึ้น (บุญบง เจริญชัยวัฒน์ และ บุญมี ลี 2544 : 2) โดยหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ได้เริ่มในภาคราชการโดยมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ในหน่วยงานภาครัฐดำเนินการบริหารจัดการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ได้มีประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการสนองต่อการพัฒนาประเทศและมีการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญ (สุทัศน์ สุทธิกุลสมบัติ 2549 : 1-2) ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน 2) หลักคุณธรรม (Equity and Inclusiveness) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ข้าราชการต้องปรับทัศนคติในการทำงานโดยยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนคนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ 3) หลักความโปร่งใส (Transparency and Accountability) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมิการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนมีการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการทุจริต คอรัปชั่นได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญในสังคม และสร้างความสามัคคีกับประชาชน การมีส่วนร่วมทำได้โดยอิสระ ด้วยตัวเอง ด้วยวิธีทางแห่งประชาธิปไตย เช่น การให้ความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ 5) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsiveness) เป็นความพยายามให้ทุกฝ่าย ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม สนใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่

แตกต่าง กล่าวที่จะตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น และ 6) หลักความคุ้มค่า (Sufficient Value) ได้แก่ การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อส่วนรวม มีการพัฒนากระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลของประเทศไทย เป็นหลักการปฏิบัติงานที่ได้ประกาศไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2544 : กำน่า) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล พ.ศ. 2546 นี้ สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นความพอเพียง พอประมาณ มีเหตุผล ด้วยแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลนี้เอง ทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดพันธกิจของชาติที่จะพัฒนาร่วมกันทั้งประเทศ โดยมีแนวคิดที่ยึดว่า “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2544 : 2) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่ว่า “มุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ส่วนวิสัยทัศน์ประเทศไทย ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ มุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2549 : ร)

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง สำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ เพราะการศึกษาช่วยให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดให้จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี ภายในปี 2554 โดยเป้าหมายดังกล่าวกำหนดไว้ในกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ด้วย และเป็นเป้าหมายที่หน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กล่าวถึงข้างต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550 : 1) เป้าหมายดังกล่าวเพื่อการพัฒนาประเทศ มุ่งสร้างความสมดุลของวิธีการพัฒนาให้เกิดขึ้นในทุกมิติของการพัฒนาแบบองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เป็นการบูรณาการเชื่อมโยงทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการเมืองเข้าด้วยกัน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้ง

ทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 2 - 15) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้ความหมายของการศึกษาว่า คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง ปัจจัยที่ 5 ของชีวิต เป็นปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาทุกๆด้านของชีวิต การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญตามกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (พระบรมราโชวาทและกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช 2551 : 241) “การศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอดีกับทุกๆด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด”

การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นั่นคือ ความมุ่งหมายของการศึกษาไทยในยุคปฏิรูปที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ๑ เป็นการสร้างทิศทางใหม่ของการศึกษาจากการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นการศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2549 : 57) การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประชากรของชาติให้มีพื้นฐานการศึกษาสูงย่อมสามารถพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้านได้อย่างรวดเร็ว รัฐบาลจึงปรับเปลี่ยนจุดหมายในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งพัฒนาคนทางด้านการจัดการศึกษาให้เป็นคนดีมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางที่เปลี่ยนแปลงในการพัฒนาเป็นไปอย่างมีดุลยภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) เครื่องมือที่ดีที่สุด คือ การศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประเทศ หากประเทศชาติมีประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงแล้ว ก็หวังได้ว่าการพัฒนาทุก

ด้านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ดีและเหมาะสมจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยอาจจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นำที่ทำให้ทุกคนมีความต้องการทำงานตามที่ต้องการ ปรับเปลี่ยนการบริหารที่ยึดกฎเกณฑ์มาเป็นการบริหารโดยใช้วิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มีความเชื่อมั่นพื้นฐานตามทฤษฎี y ที่ว่า คนชอบทำงาน และคิดว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความตื่นตัว มีแรงจูงใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ต้องการความภาคภูมิใจ มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร สามารถบริหารโดยให้อิสระในความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน (มัลลิกา ต้นสอน 2544 : 49)

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาที่ส่งผลต่อผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน ที่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน การจัดการศึกษาในประเทศไทยมีหน่วยงานที่จัดการศึกษาอยู่หลายหน่วยงานและหลายระดับ โรงเรียนเป็นหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน พัฒนาคนไทยทุกคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ตามมาตรา 9(2) มาตรา 41 และมาตรา 42 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ ได้มุ่งให้การจัดระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระ และมีความคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันบริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ 2543, อ้างถึงใน ชนเศ ขำเกิด 2545 : 148)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของสถานศึกษา ที่เป็นไปตามหลักการบริหารงานที่ดีตามหลักการธรรมาภิบาลได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะประเมินระบบการบริหารที่เป็นอยู่ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน ที่สำคัญเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบธรรมาภิบาลที่หัวใจของการบริหารอยู่ที่ความโปร่งใส เป็นธรรม และการมีส่วนร่วมหรือไม่ วิธีการหนึ่งที่สามารถให้ข้อมูลของสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกับความต้องการที่แท้จริงในการ

บริหารจัดการงานด้านการศึกษา ได้แก่ วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อพัฒนาให้ถูกทาง โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขององค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมิน แล้วทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเพื่อกำหนดช่องว่าง (Gap) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ (What is) ในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ช่องว่างดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นสถานะที่ไม่น่าพึงพอใจขององค์กรหรือบุคคลที่มุ่งประเมินที่ควรได้รับการแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 12)

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นขั้นตอนแรกและขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญในวงจรการประเมิน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้ข้อมูลที่ระบุสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร อันมีความสำคัญต่อขั้นตอนการวางแผนพัฒนา กิจกรรม/โครงการ/บุคลากรและขั้นตอนการวางแผนการประเมินต่อไป แต่เดิมกระบวนการประเมินต่อเมื่อโครงการต่างๆ ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วเพื่อตรวจสอบดูว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ต่อมาแนวคิดประเมินได้เปลี่ยนแปลงไปโดยให้ความสำคัญกับการประเมินระหว่างการดำเนินโครงการด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น บทบาทของการประเมินจึงมีทั้งการประเมินผลสรุปและการประเมินความก้าวหน้า ทำให้การพัฒนาองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและตรงทิศทางมากขึ้น และด้วยความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นนี้เอง ทำให้บางสถาบันถึงกับกำหนดให้ต้องเสนอผลการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขอทุนสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ (สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 41)

จากความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล การบริหารการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะประเมินถึงสภาพการบริหารงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่เป็นอยู่จริงในสถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการที่แท้จริงของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำลังจะก้าวขึ้นไปสู่ระดับอุดมศึกษาที่จะผลิตบัณฑิตออกมารับใช้สังคมในด้านต่างๆ ถ้าหากพื้นฐานการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาไม่ดีพอก็จะส่งผลต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อไปอย่างมีอาจปฏิเสธได้ และการบริหารงานที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันส่งผลถึงขวัญกำลังใจและกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพในด้านการศึกษาของผู้เรียนไปด้วย โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินหลักการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลัก

นิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

คำถามการวิจัย

1. ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลใน 6 ด้านได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับใด

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ที่มีความแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย เรื่องการประเมินระดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐมปีการศึกษา 2553 จำนวน 29 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,549 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดนครปฐมปีการศึกษา 2553 จำนวน 15 โรงเรียนจำนวน 319 คน โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stratified Random Sampling)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 18 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปร 2 ประเภท คือ

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.5 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

3.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.7 ขนาดของสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในด้าน

3.2.1 ด้านหลักนิติธรรม

3.2.2 ด้านหลักคุณธรรม

3.2.3 ด้านหลักความโปร่งใส

3.2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

3.2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ

3.2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

4. ขอบเขตระยะเวลาเก็บข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามกรอบระยะเวลาของการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดส่งเอกสารซึ่งเป็นหนังสือขอความร่วมมือในการขอเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการประเมินความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งทำการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2554 – สิงหาคม พ.ศ. 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

การบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยใช้หลักหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ด้านหลักนิติธรรม** หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตาม กฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

2. **ด้านหลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. ด้านหลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่างๆต่อสาธารณะชน สามารถตรวจสอบได้และมีความเที่ยงตรงกับความเป็นจริงของข้อมูลนั้น ๆ และการประพฤติปฏิบัติงานตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย

4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชนและการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการมีส่วนร่วม

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตนเอง

6. ด้านหลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้มีหน้าที่ในการทำการสอนหนังสือ มีวิทยฐานะและอัตราเงินเดือนตามที่ปรากฏในระเบียบว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้แก่ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ และยังปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ตามที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ครูผู้ช่วย หมายถึง ข้าราชการครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนหนังสือ มีวิทยฐานะและอัตราเงินเดือนตามที่ปรากฏในระเบียบว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และยังปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ตามที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

บุคลากรของสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการ หรือพนักงาน หรือ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

สภาพความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีความต้องการและคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักการบริหารงานที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล

สภาพความเป็นจริง หมายถึง สภาพปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันของการบริหารงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า จากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดนครปฐม ซึ่งอยู่ในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 และจัดการศึกษาให้กับนักเรียนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพร้อมทั้งได้ทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
2. ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการบริหารงานด้านการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากผลงานวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการบริหารงานด้านการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นและกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก สังคมที่มีธรรมาภิบาลจะเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความสมดุลในการบริหารบ้านเมืองและมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งเราสามารถแยกประเด็นในการศึกษาเรื่องธรรมาภิบาล ได้ดังนี้

1.1 ความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance)

คำว่า “ธรรมาภิบาล” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Good Governance” คำว่า “Governance” มีความหมายที่กว้างมากจนเราสามารถตีความได้หลากหลายและแตกต่างกัน เช่น

1. เป็นกระบวนการที่ผู้ปกครองหรือชนชั้นปกครองได้มาซึ่งสิทธิในการปกครองและกระบวนการในการสร้าง การยอมรับ การใช้หรือการบังคับใช้ หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และสถาบันสาธารณะต่าง ๆ

2. เป็นวิธีการหรือลักษณะของการใช้อำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากร เศรษฐกิจ และสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ (MENA Governance : <http://www1.worldbank.org>)

ธนาคารโลกให้ความหมาย Good Governance ไว้ว่า เป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ธรรมาภิบาลเป็นผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลหรือสถาบันทั่วไป ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานประโยชน์ที่หลากหลายที่ขัดแย้งกันได้ (พรนพ พุกกะพันธุ์ 2545 : 234)

ได้มีนักคิดและนักวิชาการให้ความหมายของธรรมาภิบาลหรือธรรมรัฐไว้หลายคน ดังนี้ ประเวศ วะสี ได้ให้คำนิยามของธรรมรัฐไว้ว่า คือ รัฐที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม ซึ่งหมายถึงความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. การเมืองและระบบราชการที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม ถูกตรวจสอบได้
2. ภาคธุรกิจที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม สามารถตรวจสอบได้
3. สังคมที่เข้มแข็ง ความเป็นประชาสังคม (Civil Society) สามารถตรวจสอบภาครัฐ และภาคธุรกิจให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้

ธรรมรัฐ เป็นการยกระดับกระบวนการความสัมพันธ์ ความร่วมมือของส่วนต่าง ๆ ในสังคม อันได้แก่

1. ภาครัฐ ภาคสังคมและภาคเอกชน
2. สถาบันต่าง ๆ ของประเทศ
3. ระดับต่าง ๆ ของประเทศ คือ ชุมชน ประชาคม ภูมิภาค และระดับชาติ ให้มีลักษณะเป็นรัฐธรรมที่มีพลัง

ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ในความหมายแบบสากลนี้ มีความหมายรวมถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง

และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ 2542 : 18)

ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงมานานแล้วในสังคมตะวันตก แต่นับว่าได้มีการกล่าวถึงกันอย่างจริงจังในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เมื่อไม่นานมานี้ หนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา โดยธรรมาภิบาลเป็นทั้งแนวความคิด หลักการ พื้นฐานและวิธีการปฏิบัติงานหรือการบริหารงาน เช่นที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ว่า ธรรมาภิบาลนั้นเป็นเรื่องของหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการอันมิใช่หลักการที่เป็นรูปแบบเชิงทฤษฎีการบริหารงาน หากแต่เป็นหลักการทำงานสำหรับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม โดยองค์การเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบกติกาและแนวทางในการบริหารจัดการ ภายใต้ความคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดผลท้ายสุดให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ความเป็นธรรม ความสุจริตโปร่งใส ความคุ้มค่าเงิน และอื่น ๆ อันเชื่อว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่สภาพแห่งการพัฒนาขององค์กรและสังคมประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ธรรมาภิบาลได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในช่วงระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมา โดยธนาคารโลกและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการให้เงินกู้กับประเทศกำลังพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาคอรัปชั่นและปัญหาในการบริหารงาน ซึ่งในการทำงานหรือบริหารงานที่ยึดอยู่บนหลักกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากการบัญญัติกฎหมายไม่สามารถบัญญัติให้ครอบคลุมการบริหารงานหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลและของนักวิชาชีพต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงและทุกแง่มุม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาช่วยยกมาตรฐานการทำงานของนักบริหาร นักวิชาชีพ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนให้สูงขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานที่ดี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2552 : ออนไลน์)

ธรรมาภิบาลภาคเอกชน หมายถึง ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่กรรมการและผู้บริหารบริษัทฯ ควรมีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับบริษัท (stakeholders) ซึ่งอาจหมายถึงผู้ถือหุ้น เจ้าพนักงาน ลูกค้า ตลอดจนประชาชนทั่วไป คณะกรรมการ (board) มีหน้าที่ตรวจสอบ (monitor) การบริหารงานของผู้บริหาร (management) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของบริษัท และตรวจตราความถูกต้องของการตรวจสอบบัญชีภายใน (internal auditing) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการบริหารธุรกิจเพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นมากที่สุด ทั้งกรรมการและผู้บริหารมีความรับผิดชอบร่วมกันที่จะชดเชยหนี้ให้แก่เจ้าหนี้จนครบถ้วนตามกำหนดเวลา นอกจากนี้แล้วยังมีความรับผิดชอบต่อพนักงานใหม่มีความเป็นอยู่ที่ดี ลูกค้าให้ได้รับสินค้าที่มีคุณภาพหรือบริการที่ดี

ตลอดจนประชาชนให้ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีอีกด้วย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 2541 : 1)

Good Governance เป็นคำที่ธนาคารโลกได้นำมาใช้เมื่อประมาณปลาย ค.ศ. 1980 โดยได้ให้ความหมาย Good Governance ว่า ลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจรัฐได้ถูกใช้ในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา (ประสิทธิ์ ดำรงชัย 2542 : 3)

สุมพร ปุณณาคม (2541 : 32) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการจัดการที่ดีกับหลักพุทธศาสนาสรุปได้ว่า ประเทศไทยในปัจจุบันประสบปัญหาสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ปัญหาที่ทำให้เกิดสภาวะครั้งนี้เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนเนื่องจากมีปัจจัยและเงื่อนไขภายนอกและภายในหลายประการที่เข้ามาเกี่ยวข้องจนในที่สุดประเทศไทยจำเป็นต้องหาทางออกโดยการเจรจาขอความช่วยเหลือทางการเงินจาก International Monetary Fund (IMF) เพื่อนำเงินมากู้วิกฤติทางเศรษฐกิจใน ครั้งนี้ เงื่อนไขหนึ่งที่ประเทศไทยจะต้องมี good governance และสามารถสรุปคำนี้ออกมาเป็น (1) ความซื่อสัตย์สุจริต (2) ความโปร่งใส (3) ความพร้อมที่จะชี้แจงหรือได้รับการตรวจสอบจากบุคคลหรือสถาบันอื่น (4) การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (5) การพยากรณ์ได้ (6) การปกครองแบบประชาธิปไตย (7) การปกครองโดยกฎหมาย (8) สิทธิมนุษยชน (9) ความเสมอภาค (10) สังคมประชาธิปไตย (11) เศรษฐกิจพอเพียง (12) ประสิทธิภาพ (13) ประสิทธิผล (14) ประหยัด (15) คุณธรรมและจริยธรรม และนำหลักทางพุทธศาสนาที่เป็นหลักธรรมคำสอนนำมาใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความ ต้องการของสังคมไทยในการปกครองเพื่อให้สังคมไทยอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ในประเทศไทย ธรรมนูญ (Good Governance) ในความหมายที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2541 : 19 – 20, อ้างถึงในสุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ 2549 : 6) ในอีกชื่อ หนึ่งเรียกว่า ธรรมนูญ มีความหมายหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
2. หมายถึง การที่กลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาดโปร่งใส รับผิดชอบ หรือ
3. หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดี หรือการปกครองหรือการบริหารที่เป็นธรรม โดยจะมีองค์ประกอบ 3 ประการ ความโปร่งใส (Transparency) การตรวจสอบได้ (Accountability) และความมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

นฤมล ทับจุมพล (2541) ในผลงานวิชาการเรื่อง "แนวคิดและวรรณกรรมว่าด้วย "ธรรมรัฐแห่งชาติ" กล่าวไว้ว่า ธรรมรัฐ (Good Governance) เป็นแนวความคิดของธนาคารโลกที่มีการแปลความหมายได้ในหลายลักษณะ โดยผู้ที่ขยายความธรรมรัฐให้สังคมได้เปิดพื้นที่ทางความคิด กล่าวถึงที่สำคัญได้แก่ ชีรยุทธ บุญมี (2541 : 1) ซึ่งได้ให้ความหมายของธรรมรัฐ เป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชน โดยทั่วไป ในการที่จะทำให้ การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ และยังได้เสนอว่าธรรมรัฐแห่งชาติ เป็นยุทธศาสตร์ที่ถูกต้อง ในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชาติ แนวทางที่ถูกคือทางสายกลาง คือการพึ่งพาตนเอง และเสริมปัญญาไทย ใจสากล ธรรมรัฐแห่งชาติเป็นการเคลื่อนไหวอย่างมีพลังขององค์กรท้องถิ่น ประชาคม ชุมชน เพื่อเข้าใจ ปัญหาพึ่งพาตนเอง ช่วยตนเอง ปฏิรูปตนเองขณะเดียวกันก็เพื่อความเข้มแข็งที่จะตรวจสอบสิ่งที่ไม่ดีไม่งามได้อย่างจริงจัง รูปแบบธรรมรัฐแห่งชาติก็คือ การยกระดับกระบวนการความสัมพันธ์ ความร่วมมือของส่วนต่างๆ ในสังคม อันได้แก่ภาครัฐภาคสังคม และเอกชน สถาบันสำคัญๆ ของประเทศ คือชุมชน ประชาคม ภูมิภาคและระดับชาติ ในลักษณะเป็นรูปธรรม มีพลัง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541) อธิบายไว้ว่า ธรรมภิบาล หมายถึง การจัดการบริหารประเทศที่ดีในทุกๆ ด้านและทุกๆ ระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดการระบบของการและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล (Private Sector Organizations) องค์กรของเอกชน ชุมชนและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคลภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Civil Society) และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

ปรัชญา เวสารัชช (2542 : 45, อ้างถึงในสุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ 2549) กล่าวถึงธรรมภิบาลในชื่อว่าการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งหมายถึงกลไกการทำงานของหน่วยงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล ระบบราชการ หรืออะไรก็ตาม ที่มี รูปแบบวิธีการบริหารจัดการที่ดี โดยพิจารณาถึง สามเรื่องหลักๆ ได้แก่ หลักการที่ดี วิธีการที่ดี และผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพด้วย ก็จะต้องมีประสิทธิภาพ มีหลายคำสื่อความหมายที่เป็นไปในทำนองเดียวกันได้แก่ ธรรมรัฐ ธรรมราษฎร ประชารัฐ กลไกประชารัฐที่ดี กลไกภาคราชการที่ดีระบบบริหารจัดการที่ดี สุประศาสนการ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นต้น บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของธรรมภิบาลว่า เป็นระบบโครงสร้าง กระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

ในทัศนะของอมรา พงศาพิชญ์ (2541: 19) ธรรมชาติของคำว่าธรรมารายณ์นั้น มีบริบทที่เกี่ยวข้องไปถึงกลไกที่กลไกที่สมาชิกของสังคมในระดับต่างๆ ช่วยกันดูแลผลประโยชน์ของกันและกันอันเป็นความหมายในเชิงนามธรรมที่สรุปรวบยอดได้ว่าเป็นการ(กำกับ) ดูแลผลประโยชน์ของส่วนร่วม และการรักษาผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในสังคม โดยมีกฎกติกาที่ตกลงร่วมกัน ส่วนในความหมายรูปธรรมนั้น ธรรมารายณ์คือกฎกติกาที่ตกลงร่วมกันว่าจะเป็นกฎเกณฑ์ที่จะใช้ในการดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวมกฎกติกาขั้นต่ำมักประกอบด้วย

1.การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล ตอบสนองความต้องการของสังคม มีความชอบธรรมและรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability)

2. การทำงานอย่างโปร่งใสและสามารถคาดการณ์ได้ (Transparency and Predictability)

3. การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับรู้ร่วมตัดสินใจและตรวจสอบการจัดการและบริหารงาน (Participation) กัน

4. การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยและความเสมอภาคเท่าเทียมจากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วพอสรุปได้ว่า การบริหารงานของภาครัฐในทุก ๆ ด้านโดยชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลหรือ Good Governance ในสังคมไทยปัจจุบัน ได้ให้ความหมายที่มุ่งเน้นไปในทางการบริหารราชการแผ่นดินเป็นสำคัญ และเป็นการบริหารงานของระบบราชการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างจากบรรษัทภิบาล ธรรมาภิบาลหมายถึง การบริหารของภาครัฐที่จะยังประโยชน์ให้เกิดสูงสุดแก่รัฐตามที่ได้มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 71 ถึงมาตรา 87 ที่ได้ระบุนรายละเอียดไว้แล้ว ซึ่งจะเป็นการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างยุติธรรม

1.2 องค์ประกอบของการมีธรรมาภิบาล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541: 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของธรรมรัฐ ไว้ 9 ประการตามความหมายของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)
2. กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of Law)
3. ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)
4. การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม (Consensus Orientation)
5. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy)
6. ความเสมอภาค (Equity)
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency)
8. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
9. การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision)

ในปีเดียวกัน อมรา พงศาพิชญ์ และนิติยา กัทลิตระพันธ์ (2541: 9) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย ได้ปรากฏเนื้อหาของบทความที่กล่าวถึงการส่งเสริมศักยภาพขององค์การสงเสริมงานพัฒนา เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือและมีความโปร่งใส ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่ดี ซึ่งเรียกว่า Good Governance ที่ประกอบไปด้วย (1) การมีส่วนร่วม (Participation) (2) มีความโปร่งใส (Transparency) (3) การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) และ (4) สามารถคาดการณ์ได้ (Predictability)

หลักธรรมาภิบาลหนึ่งที่ได้รับการกล่าวถึงทั้งในแวดวงวิชาการและถูกนำมาใช้เป็นกรอบการปฏิบัติของส่วนราชการไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา ได้แก่วิธีที่กำหนดขึ้นโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นผลมาจากการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 และปรากฏอยู่ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งภายหลังจากได้มีการยกเลิกและประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 โดยประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักการพื้นฐานตามไปด้วย ได้แก่ (กัลยา เนติประวัติ 2544 : 11-13)

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้องเป็นธรรม การกำหนดกฎหมายกติกากฎ และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก โดยในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกา ที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น

การทำงาน หรือเขาประชุมให้ตรงเวลา การให้บริการประชาชนให้เสมอกัน รวมถึงขอตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่กันในองค์กร

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ โดยในระดับองค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดย ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ส่วนในระดับองค์กร หมายถึง ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่องาน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้และภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ทั้งนี้หลักการมีส่วนร่วม ในระดับองค์กร หมายถึง การวางระบบการรับฟังความคิดเห็นและการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกัน ภายในองค์กรเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน โดยในระดับองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจอธิปไตยใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จจริงแก่ประชาชนรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ทั้งนี้ ในระดับองค์กร หมายถึง ผู้บริหารต้องทบทวนงานใน

ความรับผิดชอบทั้งหมด เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ ภาครัฐกิจ เอกชน หรือภาคประชาชน ทำได้ และมีประสิทธิภาพสูงกว่าออกไป เลื่อนนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แม่เงื่อนไขในเชิงองค์ประกอบของการมีธรรมาภิบาลนั้น มีหลักสำคัญอยู่แตกต่างกันไปบางในทัศนะของนักวิชาการที่ใดทำการศึกษาและกล่าวถึงไว้ แต่โดยทั่วไปแล้ว ที่นิยมกล่าวถึงใน ประเทศไทยได้แก่ทัศนะของ ชัยสิทธิ์ เถลิงมีประเสริฐ (2542, อ้างถึงใน วิสรา รัตนสมัย, 2543 : 26) ซึ่งได้มองในเชิงมิติองค์ประกอบ และได้สรุปว่าบริหารจัดการที่ดี โดยภาพรวมจะต้องมีลักษณะและเงื่อนไขที่ประกอบไปด้วยหลัก 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือกระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีนี้รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและให้เสรีภาพแก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนจะมีส่วนร่วมคือการมีรูปแบบการปกครองและบริหารงานที่กระจายอำนาจ (Decentralization)

2. หลักความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ กลไกการบริหาร ที่มีความสุจริต และโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบกวดขัน และการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึง และรับข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างเสรีเป็นธรรม ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องของทั้งหมดไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

3. หลักพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ ความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ ที่มีต่อสาธารณชนโดยมีการจัด องค์กร หรือการกำหนดกฎเกณฑ์เป็นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ใน สังคมอย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้จะรวมถึงการที่มี Bureaucracy Accountability และPolitical Accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาหรือ กลุ่มผู้เป็นฐานเสียงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง แต่จะครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม การที่จะมีพันธะรับผิดชอบต่อสังคมเช่นนี้ องค์กร หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ซึ่งคุณลักษณะของความโปร่งใสของระบบจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง Accountability

4. หลักกลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของผู้ที่เป็นรัฐบาล หรือผู้ที่เขารวมบริหารประเทศ ที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวม ไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่ามีความสุจริต มีความเที่ยงธรรม และมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

5. หลักกฎหมายที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ มีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรม สำหรับกลุ่มคนต่างๆ ในสังคม ซึ่งกฎหมายมีการบังคับใช้และสามารถเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกฎหมายที่ชัดเจนซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจสามารถคาดหวังและรูวว่าจะเกิดผลอย่างไร เมื่อดำเนินการตามกฎหมายของสังคมสิ่งเหล่านี้ เป็นการประกันความมั่นคง ความศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน

6. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม มีการดำเนินการให้สาธารณะที่ไหลผลลัพท์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (ด้านการเมือง สังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจ)

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลจะมียอดประกอบเท่าไรก็ได้แล้วแต่นักวิชาการแต่ละท่านจะให้นิยามความหมาย แต่ในทุกองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลล้วนมีจุดมุ่งหมายที่จะรักษา “ความสมดุล” ในมิติต่างๆ ไว้ เช่น หลักคุณธรรมก็คือการรักษาสมดุลระหว่างตนเองกับผู้อื่น คือไม่เบียดเบียน ผู้อื่นหรือตัวเองจนเดือดร้อน ซึ่งการที่มีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ตรวจสอบ ก็เพื่อมุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เห็นถึงความสมดุลดังกล่าวว่าอยู่ในวิสัยที่ยอมรับได้ ส่วนหลักความรับผิดชอบก็ต้องสมดุลกับเสรีภาพที่เป็นสิ่งสำคัญของทุกคน และหลักความคุ้มค่า ก็ต้องสมดุลกับหลักอื่นๆ เช่น บางครั้งองค์การอาจมุ่งความคุ้มค่าจนละเลยเรื่องความเป็นธรรมหรือโปร่งใส หรือบางครั้งที่หน่วยงาน โปร่งใสมากจนคู่แข่งขันล่งรู้ความลับที่สำคัญในการประกอบกิจการ ความสมดุล หรือ ธรรมะ จึงเป็น ส่วนประกอบที่สำคัญของธรรมาภิบาล

1.3 แนวคิดธรรมาภิบาลในต่างประเทศ

สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2549 : 5 - 6) อธิบายไว้ว่า แนวคิดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีกำเนิดจากข้อสรุปของที่ประชุมองค์การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศในชวตศตวรรษ 1990 ไคแก ธนาคาร โลก (World Bank) องค์การพัฒนาระหว่างประเทศชาติ (UN) และ

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) เป็นต้น ในต่อมาได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วในบริบทการพัฒนาที่ยั่งยืนและการช่วยบรรเทาปัญหาความยากจน ซึ่งก่อนหน้านี้

ในปี ค.ศ. 1989 ธนาคารโลก (World Bank, อ้างถึงใน อรพินทร์ สฟโชคชัย 2541 : 4) ได้ริเริ่มใช้ธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งปรากฏในรายงานเรื่อง "Sub-Sahara African : From Crisis to Sustainable Growth" ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย และสรุปว่า ภาวะด้อยการพัฒนาและปัญหา ความยากจนที่เกิดขึ้นในประเทศในซีกโลกใต้โดยเฉพาะในแถบละติน-อเมริกาและแอฟริกา โดยที่องค์การทางการเงินระหว่างประเทศไม่สามารถแก้ปัญหาหรือให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่ดีของประเทศนั้น ๆ

ธนาคารโลกจึงได้ใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาอนุมัติใหญ่ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการภาครัฐที่ดียิ่งขึ้น ยึดหลักนิติธรรมรวมทั้งการซัดคอรืปชั่นในประเทศเหล่านั้นให้หมดสิ้นไป และยังได้ให้นิยาม "Good Governance" ว่าเป็นถึง ลักษณะการใช้อำนาจเพื่อนำไปสู่การจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และต่อมาองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program-UNDP) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์ในเอกสาร "Governance for Sustainable Human Development" ส่งผลให้นับจากประมาณปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมาแนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล เริ่มได้รับความสำคัญมากขึ้นและกลายเป็นประเด็นสำคัญในบริบทการพัฒนาในระดับสากล

แนวความคิดเรื่องธรรมาภิบาลในต่างประเทศ ได้รับความสำคัญนำมากล่าวถึงอีกครั้งในช่วงปี ค.ศ. 1995 โดยธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งองค์การที่ให้ความสำคัญกับแนวคิด Good Governance โดยได้นิยามของ Good Governance ว่าเป็น ลักษณะการใช้อำนาจในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อใช้ในการพัฒนา (Webster's New universal Unabridged Dictionary, London: Dorset & Baber 1979, อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ 2549 : 6)

Good Governance ในแง่มุมหนึ่ง จึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการและกระบวนการพัฒนา ทั้งในส่วนงานของภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ การกล่าวถึง Good Governance ของธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียเช่นที่กล่าวไปนั้น มีเครื่องบ่งชี้หรือชี้วัดใน 4 มิติ ประกอบด้วย หลักการตรวจสอบได้ (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความคงเส้นคงวาของกฎหมาย (Predictability) และหลักความโปร่งใส (Transparency) แนวความคิดเรื่อง Good Governance โดยธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย ได้กลายเป็นยาวนาน

หนึ่งที่ได้รับการทดลองใช้เมื่อหลายประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจและขยายตัวอย่างรวดเร็วต่อเนื่องจากปี ค.ศ.1997 การแนะนำ Good Governance แก่ประเทศที่ประสบปัญหาดังกล่าวนั้น เป็นไปภายใต้บทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือทางการเงินและให้คำแนะนำหลักการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในอินโดนีเซีย สาธารณรัฐเกาหลี และประเทศไทยด้วย (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ 2549 : 6)

อีกหนึ่งของวงการโลกที่ให้ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ในฐานะเครื่องมือที่ช่วยและส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และความยั่งยืน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund-IMF) โดยในปี ค.ศ. 1996 กองทุนการเงินระหว่างประเทศได้มีมติที่จะเผยแพร่หลักการ Good Governance ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและให้หลักการนี้ เป็นเงื่อนไขในการให้ความช่วยเหลือต่อประเทศที่ต้องการขอกู้ยืมเงินผ่านการแสดงหนังสือเจตจำนง (Letter of Intent) เงื่อนไขเกมบังคับที่ปรากฏผูกพันมากับบทบาทในการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคเกี่ยวกับหลักการ Good Governance ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ทำให้ประเทศไทย เป็นตัวอย่างหนึ่งของประเทศที่ประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ จำเป็นต้องยอมรับเพื่อขอกู้ยืมเงินมาบรรเทาภาวะปัญหาในปี ค.ศ. 1997 เช่นเดียวกันกับการขอกู้จากธนาคารเพื่อการพัฒนา แห่งเอเชีย

ในปี ค.ศ. 2000 จากการประชุมระดับสูงของคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือการพัฒนา (Development Assistant Committee - DAC) ซึ่งเป็นคณะทำงานชุดหนึ่งขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organization Economic Cooperation and Development - OECD) ได้ระบุถึงหลักการ Good Governance ตามคำนิยามของธนาคารโลกและสรุปว่าหลักการนี้นั้นนอกจากจะหมายถึงการดำเนินงานของรัฐบาลและรัฐสภาแล้วนั้น ยังครอบคลุมถึงภาคประชาสังคมรวมทั้งภาคประชาชน และยังได้ขยาย Good Governance สู่มิติด้านความคงเส้นคงวาของกฎหมาย (predictability) ซึ่งเป็นมิติย่อยประเด็นหนึ่งของหลักนิติธรรม (rule of law) และเป็นมิติล่าสุดที่เกิดขึ้นในระหว่างวิกฤติเศรษฐกิจช่วงปลายทศวรรษ 1990 เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาระบบบรรษัทภิบาลและระบบการเงินระหว่างประเทศที่เข้มแข็งและมีเสถียรภาพ (United Nations, 2004, อ้างถึงในสุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ 2549 : 7)

จากวิวัฒนาการโดยรวมข้างต้นเราจะเห็นได้ว่า แนวคิด Good Governance ในปัจจุบันจะยังไม่มีคำนิยามและหลักการพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันระหว่างองค์การโลกาภิบาล โดยเฉพาะในกลุ่มองค์การที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย เป็นต้น โดยการตีความคำนิยามและหลักการพื้นฐานของ Good Governance ดูเหมือนจะผูกอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำ

สรุปได้ว่า องค์การบริหารขนาดใหญ่ระดับโลกอย่างเช่นธนาคารโลกและธนาคารเพื่อพัฒนาแห่งเอเชียเป็นต้น องค์การเหล่านี้ได้นำหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการปล่อยกู้ให้กับประเทศต่างๆ ซึ่งธนาคารโลกได้แยกหลักธรรมาภิบาลออกจากแนวคิดประชาธิปไตย โดยเน้นในเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย แต่ถือว่าหลักธรรมาภิบาลกับหลักประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่ไปด้วยกัน ซึ่งหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวเป็นหลักประกันในการสร้างความมั่นใจได้ว่าการนำเงินกู้นั้นไปใช้ได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเป็นไปเพื่อการพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคงยั่งยืนอย่างแท้จริง

1.4 ธรรมาภิบาลในบริบทของสังคมไทย

1.4.1 ธรรมาภิบาลในกฎหมายไทย

จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นและขยายอย่างรวดเร็วในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในป.ศ. 1997 หรือ พ.ศ.2540 ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำดังกล่าวที่เรียกว่า "วิกฤติต้มยำกุ้ง" (Tom Yum Gung Crisis) อันมีสาเหตุหลักมาจากความอ่อนแอ รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดีของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และเป็นผลส่งให้รัฐบาลไทยต้องยื่นหนังสือเจตจำนง (Letter of Intent) เพื่อขอเงินจากกองทุนการระหว่างประเทศ (IMF) ซึ่งในการอนุมัติเงินกู้ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศในหนังสือเจตจำนงฉบับที่ 1 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2540 นั้น ปรากฏเงื่อนไขที่สำคัญ คือรัฐบาลไทยต้องสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในทำนองเดียวกันกับการขอกู้จากธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) หลักธรรมาภิบาล จึง แทรกผานเข้ามาในประเทศไทย ผ่านการกู้ยืมเงินเพื่อนำมาใช้บรรเทาวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในขณะนั้น นักวิชาการไทยหลายท่านชี้ให้เห็นว่าจุดเริ่มต้นของแนวคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทย เกิดจากเหตุผลของความจำเป็นอันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจและรัฐบาลไทย จำเป็นต้องรับแนวคิดจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียโดยตรง

ในช่วงเริ่มแรกการแปลความหมายของ Good Governance เพื่อเป็นคำภาษาไทย และการให้คำจำกัดความ (Definition) เป็นไปอย่างหลากหลายแตกต่างกันไปตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน ได้แก่ การแปลเป็นคำว่า ธรรมรัฐ ซึ่งเป็นคำที่เกิดจากการประชุมคณาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2540 ผลจากการประชุมคือจดหมายเปิดผนึกถึงรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็น "ข้อเสนอवादด้วยธรรมรัฐ" เพื่อเรียกร้องถึงความรับผิดชอบต่อรัฐบาลที่บริหารงานผิดพลาด ในที่นี้ ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2540 อ้างถึงในสุจิตร์ บุญยรัตพันธุ์

2549 : 9 -10) ได้อธิบายว่า "รัฐธรรมนูญ หมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของทุกคนพลเมืองอย่างเสมอกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของทุกคน ได้อย่างเที่ยงตรงมีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างี่ประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อทุกคนสามัญเป็นอาภรณ์ประดับตน ไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอา ความเท็จมาไหว และมีอารยะพื่อที่จะแสดงความรับผิดชอบหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ ประสิทธิภาพ"

ต่อมาเมื่อรัฐบาลชวน หลีกภัย ได้เข้าบริหารประเทศในเดือนพฤศจิกายน 2540 และ ภายหลังเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2541 ได้มีการเรียกร้องให้รัฐบาลสร้าง "รัฐธรรมนูญแห่งชาติ" อีกครั้งผู้นำทางความคิดนี้ นับได้ว่าคือ ชีรยุทธ บุญมี (2541 : 17) ซึ่งได้อธิบายความหมายของ "รัฐธรรมนูญ" ว่าเป็น "กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ การบริหารประเทศที่ดีควรเป็นความร่วมมือแบบสื่อสาร 2 ทาง ระหว่าง รัฐบาลประชาธิปไตยและฝ่ายสังคม เอกชน องค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐ (NGO) โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การร่วมกันกำหนด นโยบาย (Shared Policy Making) และการจัดการตนเอง (Self- management) ของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมขึ้น"

นอกจากนี้ ในการปาฐกถาว่าด้วย "รัฐธรรมนูญกับอนาคตของประเทศไทย" เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2541 อานันท์ ปันยารชุน (2541) ยังได้อธิบายว่า "รัฐธรรมนูญ หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการ กิจกรรม ซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลง ในหลาย ทางมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่ หลากหลายและขัดแย้งกันได้" โดยองค์ประกอบจำเป็นต้องมี 4 มิติ และจะต้องมีความเชื่อมโยง ระหว่างทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ โดยได้แก่

1. Accountability คือ ความรับผิดชอบและมีเหตุผลที่อธิบายได้
2. Participation คือ ต้องมีการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. Predictability คือ จะต้องมีการคาดการณ์ได้
4. Transparency คือ จะต้องมีความโปร่งใส

ธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งเรียกว่า "การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี" ไดนิยามว่า เป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีรูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการ ทำงาน ที่หากได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐแล้ว จะเกิดการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่ง

หลักการพื้นฐานสำคัญ 6 กรอบ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) อย่างไรก็ตาม เมื่อมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังกล่าวแล้ว ก็โดยกลไกกระเปาะสืบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวไป

1.4.2 แนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

แนวคิดธรรมาภิบาลได้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของระบบการเมืองไทยในเวลาต่อมา กล่าวคือ การปฏิรูประบบการเมืองโดยการร่างรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน หรือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 ซึ่งนับเป็นเอกสารสำคัญของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ที่มีเจตนารมณ์มุ่งส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมของประชาชน การตรวจสอบอำนาจรัฐ การสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ และการกระจายอำนาจ (นเรนิติ เศรษฐบุตร ใน สถาบันพระปกเกล้า 2549 : คำนำ) จึงมีการประยุกต์แนวคิดธรรมรัฐหรือธรรมาภิบาลมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดทั้งการปฏิรูปการเมืองและการบริหารราชการแผ่นดินควบคู่กันไป ในส่วนของหลักการธรรมาภิบาลของรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีสาระสำคัญที่มุ่งพยายามสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับสังคมไทย โดยการสร้างช่องทางใหม่สำหรับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและประชาสังคม เน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น รวมทั้งการประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน และส่งเสริมภาครัฐให้มีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น จะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานที่สอดคล้องกับหลักการของธรรมรัฐหรือธรรมาภิบาล

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 15 -16) ได้เสนอไว้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2540 ได้สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันเรียกเป็นศัพท์ภาษาอังกฤษว่า "Good Governance" โดยมีเป้าหมายรวมกันอยู่สามประการประกอบด้วย

ประการแรก การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐมีคุณภาพได้มาตรฐานตามี่ประชาชนต้องการ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและในกระบวนการทำงานให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งการประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รับผิดชอบต่อผลงานนั้น แทนการเน้นทำให้ออกต้องตามกฎหมาย กระเปาะ และวิธีการเพียงอย่างเดียว

คุณลักษณะของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพิ่มเติมกล่าวคือ แนวคิด การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดหนึ่งที่รัฐบาลสมัยที่ผ่านมา ภายใต้กรอบที่ได้กำหนดให้การปฏิรูป

ระบบราชการเป็นวาระแห่งชาติเพื่อให้การบริหารราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งนอกจากแผนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจยัง ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานขององค์กรภาครัฐ โดยกำหนดให้มีการทบทวนบทบาท หน้าที่เพื่อให้มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน อันจะนำไปสู่ขนาดขององค์กรที่มีขนาดเล็กลงและมีความสมดุล โดยต้องมีการจัดกระบวนการทำงานใหม่ภายใต้กรอบของระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งจะเป็ระบบบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยที่การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result - based Management-RBM) เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นที่วัตถุประสงค์และผลสำเร็จของงาน (Output and Outcomes) มิใช่มุ่งเน้นปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ (Input and Process) และมีการกำหนด ตัวชี้วัดในการทำงาน ซึ่งรูปแบบการบริหารและการจัดการรูปแบบต่าง ๆ ที่ภาครัฐได้นำมาปรับใช้ ได้แก่ การบริหารจัดการแบบเน้นภารกิจ (Mission-oriented) การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management - TQM) การบริหารโดยการกำกับดูแล (Regulatory) การบริหารโดยการกำกับดูแล (Regulatory) การบริหารและจัดการโดยการจัดทำสัญญาจ้างให้เอกชนดำเนินการแทน (Management by Contract) และการทบทวนการบริหารและการจัดการ (Management Review) ทั้งนี้ องค์ประกอบของการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ที่สำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรคือ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง ดังนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง และเป็นส่วนสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน (Vision and Mission) องค์กรจึงเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์และทบทวนพันธกิจ ภายใต้ภาวะแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร เป้าหมาย และกลยุทธ์หลัก

2. การกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน (Performance Indication and Result Area Determination) การกำหนดปัจจัยหลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลงาน เช่น ด้านสมรรถนะภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร โครงสร้าง กระบวนการ ด้านการเงิน ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ประหยัด ซึ่งในแต่ละด้านต้องมกำหนดตัวชี้วัดและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้มีความสมดุลกัน

3. การจัดทำข้อตกลงเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย (Performance Agreement) การบริหารแบบมุ่งเน้นเรื่องภาระความ รับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมาย อำนาจหน้าที่ทรัพยากรที่ใช้ สิ่งตอบแทนที่จะได้รับ ระยะเวลาของสัญญา

4. การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ในการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผน การควบคุมงาน และการประเมินผล

ที่ต้องอาศัยข้อเท็จจริงและตัวเลขต่างๆมากขึ้นความรู้และเครื่องมือของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำให้การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพขึ้น

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

6. การวัดและประเมินผลงาน (Performance Measurement and Evaluation) ซึ่งเป็นการวัดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ กล่าวได้ว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรหรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลักการปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อพบความแตกต่างก็นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไปและ

7. การจัดวางกลไกการตรวจสอบ (Accountability Mechanism) การบริหารแนวนี้จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารสำหรับการปรับตัวขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลง

ประการที่สอง การปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานของภาครัฐ โดยเน้นงานในหน้าที่หลักของภาครัฐ ซึ่งได้แก่การกำหนดนโยบายที่มองการณ์ไกล การมีบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความเสมอภาค เป็นธรรม และองค์การบริหารอย่างเป็นอิสระ มีส่วนรวมของภาคประชาชนในการดำเนินการ

ประการที่สาม การบริหารแบบพหุภาคี ได้แก่ การบริหารที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนรวมในการกำหนดเป้าหมาย ตัดสนใจ หรือร่วมปฏิบัติงานโดยไม่ผูกขาดหรือรวมศูนย์อำนาจ (สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน 2544: 3 - 4)

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในบางมาตราได้สะท้อนให้เห็นแนวคิดและคุณค่าในเรื่องรัฐธรรมนูญ และรองรับต่อแนวทางในการสร้างรัฐธรรมนูญให้เกิดขึ้นในสังคมไทย มีดังต่อไปนี้ (มนตรี กนกทวี 2549 : 13)

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักนิติธรรมนี้ หลักการปกครองโดยกฎหมายนี้ มีขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนทั้งในเรื่องสิทธิเสรีภาพในทรัพย์สิน การแสดงออก การดำรงชีพ เป็นต้น ซึ่งถือเป็นหนึ่งในบรรดาสหัตถ์ขั้นพื้นฐานทั้งมวลของปัจเจกบุคคล และโดยหลักการนี้ ผู้ปกครองไม่สามารถใช้อำนาจใด ๆ อันละเมิดต่อกฎหมายกระทำต่อประชาชนได้ ไม่ว่าในเชิงการตรึงถอนเพิกถอนอำนาจของประชาชนด้วยการจำกัดสิทธิเสรีภาพหรือด้วยวิธีการอื่นใด โดยมักจะถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายสูงสุดของรัฐ อาทิ ในรัฐธรรมนูญของประเทศ ทั้งนี้ หลักการการปกครองภายใต้กฎหมายหรือหลักนิติธรรมนี้ ที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องการตรากฎหมายให้ทันสมัยและเป็นธรรมรวมทั้งเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจในการปฏิบัติตามกฎหมาย

ซึ่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว อาทิ สถานะความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ และการรับโทษทางกฎหมาย

2. หลักคุณธรรม (Virtues) การยึดมั่นในเรื่องความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติกับคนในสังคม ซึ่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญได้สะท้อนถึงคุณค่า (values) ที่ดีงามของมนุษย์ อาทิ การคุ้มครองและสร้างหลักประกันสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง และมาตรการลงโทษผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่ขาดจริยธรรมและคุณธรรม

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) การปรับปรุงกลไกการทำงานขององคการให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และมีกระบวนการให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและตรวจสอบความถูกต้องได้ซึ่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว อาทิ การสร้างกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจ และระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นต่อการตัดสินใจขององคการ ซึ่งบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญได้คุ้มครองสิทธิในการมีส่วนร่วมกับรัฐและการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสาธารณะและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดกรอบขององคการรัฐหรือองคการตามรัฐธรรมนูญในการทำงานของเพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์ส่วนรวม การสร้างระบบการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เช่น การกำหนดกรอบของรัฐ บุคลากรของรัฐ และองคการในรัฐธรรมนูญในการทำงานตอบสนองต่อผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลักประกันในการทำงานของรัฐที่จะต้องตอบสนองต่อผลประโยชน์ส่วนรวมและการสร้างระบบการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การสร้างกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

6. หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการกำหนดกรอบหน้าที่ของบุคลากรในภาครัฐ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองคการภาครัฐโดยมุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการกำหนดกรอบหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ของบุคลากรในภาครัฐ และการสร้างเครื่องมือของรัฐในการปรับโครงสร้างระบบราชการ เพื่อตอบสนองในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ได้กำหนดให้การจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม เป็นไปตามแนวทางที่สร้างกลไกให้รัฐบาลในฐานะผู้กำหนดนโยบายจะได้ปรับปรุงการบริหารภาครัฐให้ตอบสนองหลักความคุ้มค่า

กฎหมายระดับรองฉบับสำคัญฉบับหนึ่งที่ถือว่าเป็นปฐมบทของการวางกรอบแนวคิด และข้อกำหนดอันเกี่ยวกับการจัดการบริหารงานที่ดีของหน่วยงานภาครัฐไทยได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ปรากฏหลักการของ คำว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี iva ดังนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่ง ครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและ รวมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นสวนส่งเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤต ภัยอันตรายที่อาจจะมามีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมี ส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญและกระแสโลกปัจจุบัน

1.4.3 แนวคิดธรรมาภิบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และ ฉบับที่ 9

ในประเทศไทย แนวคิดธรรมาภิบาลถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการเมืองและการ บริหารอย่างเป็นรูปธรรมตามความหมายสากลที่กล่าวถึงไปแล้วปรากฏนับจากปี 2540 เป็นต้นมา โดยปรากฏครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 -2544) ซึ่งมีการ กำหนด "ยุทธศาสตร์การพัฒนาประชาธิปไตย" 4 เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักเพื่อการพัฒนาให้รัฐและ ประชาชนมีความเข้าใจที่ดี มีความรับผิดชอบและมีความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้ความ สัมพันธ์ระหว่างรัฐและประชาชนดำเนินไปในเชิงสร้างสรรค์และเสริมสร้างสมรรถนะซึ่งกันและ กัน และเนื่องจากภาครัฐเป็นสถาบันของประเทศที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาประกอบ กับตามโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการของภาครัฐในขณะนั้นยังมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ การรวมศูนย์อำนาจ ประสิทธิภาพของการบริหาร การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มแข็ง การมี ส่วนรวมจากเอกชนและประชาชน ความชอบธรรมและเป็นธรรมของการใช้อำนาจการบริหาร ความรับผิดชอบทางการบริหาร ความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบายรวมทั้งการดำเนินงานตามแนวทาง ของแผนพัฒนาประเทศ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ใน ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้กำหนดแนวทางเพื่อ สร้างการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาประชาธิปไตยระหว่างภาครัฐกับ ประชาชน เพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศของทุกภาคส่วน และต่อเนื่อง มาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) โดยในแผนทั้งสอง

ฉบับดังกล่าว ยังคงมีการให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยเฉพาะของภาคธุรกิจเอกชน และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลไกตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2540 และผลักดันให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาต้องดำเนินการพัฒนาแบบองค์รวม โดยการพัฒนาให้ภาครัฐมีสมรรถนะ และพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของคน ทำให้คนในสังคมเป็นพันธมิตรกับเจ้าหน้าที่ของรัฐและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งในดานเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยการสนับสนุนศักยภาพและโอกาสการพัฒนาของคน การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางสังคม การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบท การพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

อย่างไรก็ตาม สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ (2549 : 12) ได้ชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาเป็นเนื้อหาในยุทธศาสตร์การพัฒนาประชารัฐแต่ยังคงเป็นเพียงหลักการกว้าง ๆ ที่เน้นเรื่อง การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและประชาชน และการพัฒนาคนเท่านั้น แต่ยังขาดแนวทาง ปฏิบัติที่ชัดเจนและยังไม่สะท้อนแนวคิดธรรมาภิบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยแนวคิดธรรมาภิบาลเริ่มมีความชัดเจน เห็นภาพเป็นรูปธรรมมากขึ้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลัก โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ มีขนาดและโครงสร้างที่เหมาะสม ทองถิ่นมีขีดความสามารถจัดเก็บรายได้สูงขึ้นและมีระบบสนับสนุนการกระจายอำนาจให้โปร่งใส มีระบบตรวจสอบด้วยการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยในด้านการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มยุทธศาสตร์ จำแนกเป็น 7 ยุทธศาสตร์ย่อย โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์แรกในกลุ่มที่ 1 และถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการผลักดันให้ทุกยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนไปได้โดยให้ความสำคัญกับ

1. การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
2. การกระจายภารกิจและความรับผิดชอบให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่าง
3. การป้องกันและปราบปรามทุจริตประพฤติ มิชอบ ทั้งฝนภาคการเมือง ภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน
4. การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลทุกภาคส่วนในสังคม
5. การเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีของภาคเอกชน

6. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

ในด้านการประเมินผลของการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาสู่การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 นั้น สถาบันพระปกเกล้า ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ทำการศึกษา วิจัย เรื่อง "การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี" เพื่อกำหนดกรอบการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประชารัฐ ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และการบริหารจัดการที่ดีในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ในภาคราชการและภาคประชาชน เพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดการสร้งระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยศึกษาระหว่างเดือนกันยายน 2544 ถึงเดือนกันยายน 2545 รวมเวลาที่ศึกษา 12 เดือน มีขอบเขตการศึกษา คือ กรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดี ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีใน 6 มิติ ได้แก่ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า โดยมีหลักย่อยรวมทั้งสิ้น 81 หลัก นำมาสู่การสร้งคำถามจำนวน 246 ข้อ แบ่งเป็นการสอบถามประชาชนในฐานะผู้รับบริการ 39 ข้อ เจาหน้าที่ผู้ให้บริการ 99 ข้อ และเป็นการเก็บข้อมูลทัศนคติของหน่วยงาน 108 ข้อ ผลการศึกษา พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลักมีความเหมาะสม และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ภาพรวมทั้ง 10 หน่วยงาน พบว่า หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสต่ำสุด ในขณะที่หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม (ในที่นี้ หมายถึง การปลอดจากการคอร์รัปชั่น การปลอดจากการทำผิดวินัย และ การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ) เป็นหลักการที่มีคะแนนสูงสุด โดยหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนที่สวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลมีอยู่ในระดับน้อย และในการวิจัยโดยไขข้อมูลจากหน่วยงานกลางเพื่อวัดการบริหารจัดการที่ดีในภาพรวม พบว่า บางหลักไม่สามารถชี้ได้เนื่องจากไม่มีการเก็บข้อมูลไว้ และผู้เขียนมีข้อเสนอหากนำชุดตัวชี้วัดนี้ไปใช้ในการวัดการบริหารจัดการที่ดีขององคกรประเภทอื่นควรมีการปรับปรุงตัวชี้วัดบางตัวเพื่อสอดคล้องกับพันธกิจหลักของประเภทหน่วยงานนั้นๆ และควรมีการพัฒนาปรับปรุงตัวชี้วัดต่อไป (สถาบันพระปกเกล้า 2545 : I-IV)

1.4.4 แนวคิดธรรมาภิบาลในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 -2554) ถือเป็นแผนแม่บทที่สำคัญที่จะใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาประเทศในห้วงเวลา 5 ปี ข้างหน้า ซึ่งรัฐบาลหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ ต้องนำไปยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความสอดคล้อง

ไปในทิศทางเดียวกัน วิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 นี้ จะมีความแตกต่างจากแผนในอดีตที่ผ่านมา กล่าวคือ มุ่งพัฒนาประเทศไทยสู่ สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (green and happiness society) โดยมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งสิ้น 4 ด้าน เฉพาะด้านที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ด้านที่ 4 ประกอบด้วย การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและคุณภาพสิ่งแวดล้อม (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2550 : 6)

คณะรัฐมนตรีได้รับทราบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอโดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล โดยมีเป้าหมายด้านธรรมาภิบาลดังนี้

1. มุ่งให้ธรรมาภิบาลของประเทศดีขึ้น มีคะแนนภาพลักษณ์ของความโปร่งใสอยู่ที่ภายในปี 2554 ระบบราชการมีขนาดที่เหมาะสม และมีการดำเนินงานที่คุ้มค่าเพิ่มขึ้น ลดกำลังคน ภาคราชการให้ได้ร้อยละ 10 ภายในปี 2554 ธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจเอกชนเพิ่มขึ้น ท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้และมีอิสระในการพึ่งตนเองมากขึ้น ภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง รู้สิทธิ หน้าที่ และมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการบริหารจัดการประเทศ

2. สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลในบริบทไทย ให้มีการศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในด้านวัฒนธรรมประชาธิปไตย วัฒนธรรมธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมสันติวิธีเพิ่มขึ้นในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554 : 4-9)

1.4.5 แนวความคิดธรรมาภิบาลในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ก่อนหน้าที่จะมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 นี้ ประเทศไทยได้รับเอาแนวความคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบราชการโดยปรากฏในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งได้นิยามธรรมาภิบาลไว้ว่าเป้น หลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีในรูปแบบทฤษฎีการ

บริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงาน ที่หากได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐแล้ว จะเกิดการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ธรรมเนียมบาลตามระเบียบฉบับนี้ เมืองประกอบสำคัญ 6 กรอบ อันสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ซึ่งเป็นกรอบเดียวกับที่ปรากฏในองค์ประกอบของธรรมเนียมบาลของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังกล่าวแล้ว ก็โดยยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีไปโดยองค์ประกอบทั้ง 6 ยังคงอยู่ และจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้มีการพัฒนามาสู่การปฏิรูประบบราชการในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2542 และได้วางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 คือ "ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและทรัพยากรในท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน" โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้งานปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายหลังต่อมา ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - 2550 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติและกำหนดคคกในการบริหารราชการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยต้องใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2546 : 1-15)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นการนำแนวคิดธรรมเนียมบาลมาใช้ในปฏิบัติงานภาครัฐหรือราชการ กล่าวคือ จากการประชุมของคณะรัฐมนตรีในวันที่ 22 มิถุนายน 2542 มีมติเห็นชอบให้สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เป็นวาระแห่งชาติโดยออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ และต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติตามระเบียบ ดังกล่าว โดยจะไม่ถูกยกเลิกเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ทำให้การดำเนินการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง และนายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียบดังกล่าวเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2542 ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุความหมาย ธรรมเนียมบาล หมายถึง "การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือ

สร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือส่วนรวม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน" นอกจากนี้ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542)

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ขอบบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ขอบบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในทางถูกต้องดีงาม โดยบรรดาคหิเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองคกรทุกวงการ ให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชน ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความร่วมมือ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การมีส่วนร่วมสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรดาคหิคนไทย มีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการให้แกหวนรงานต่าง ๆ ที่เมื่อส่วนราชการใดมีการนำแนว

ทางการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาฯ มาปรับใช้อยู่เป็นพื้นฐานอันดีที่จะช่วยนำมาซึ่งการปฏิบัติงานในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจะช่วยแก้ปัญหาที่สั่งสมในระบบราชการ รวมทั้งปัญหาการคอร์รัปชันในภาครัฐที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 แบ่งเป็น 8 หมวด มีสาระที่สำคัญในหมวดและมาตราต่าง ๆ ได้แก่

หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ (มาตรา 6)

- 1) เกิดผลประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ (มาตรา 7) โดยส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ (มาตรา 8)

หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ส่วนราชการปฏิบัติโดยก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใดต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้าระบุขั้นตอนระยะเวลาและบ่งชี้ที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนเป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจและตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจและจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนฯ โดยในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจหรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการเกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้นหรือเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม (มาตรา 9)

หมวด 4 การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยส่วนราชการต้องกำหนดเป้าหมายแผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย (มาตรา 20) และในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ให้ส่วนราชการดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม (มาตรา 23)

หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเขาตรวจสอบได้ (มาตรา 29)

หมวด 6 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ส่วนราชการมีหน้าที่สำรวจตรวจสอบและทบทวน กฎหมาย กฎระเบียบ ขอบบังคับ และประกาศที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีกฎหมาย กฎระเบียบ ขอบบังคับ หรือประกาศขึ้นใหม่ ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์หรือสอดคล้องกับความจำเป็นโดยจำเป็นโดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วและลดภาระของประชาชนเป็นสำคัญ (มาตรา 35)

หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน เมื่อส่วนราชการใดได้รับการติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชนหรือจากส่วนราชการด้วยกันเกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินการให้ทราบภายในสิบห้าวันหรือภายในกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ (มาตรา 38) โดยการปฏิบัติราชการในเรื่องใด ๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีมีความจำเป็น (มาตรา 43) และต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงานประมาณรายจ่ายแต่ละปี ให้ประชาชนสามารถขอดูหรือตรวจสอบได้ (มาตรา 47)

หมวด 8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อส่วนราชการใดดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและคุ้มครองภารกิจของรัฐหรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยตามหลักเกณฑ์ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด (มาตรา 49)

การที่ประเทศไทยได้มีความพยายามนำหลักธรรมาภิบาลเขามาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในภาคการเมืองและภาคราชการ จึงอาจช่วยบรรเทาปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและปัญหาความไร้ประสิทธิภาพที่สั่งสมมาเป็นเวลานานและนำมาสู่ผลลัพธ์สุดท้าย คือความกินดีอยู่ดีของประชาชนในที่สุดซึ่งนอกจากธรรมาภิบาลจะเป็นวิธีการในการบรรเทาปัญหาแล้วยังเป็นเป้าหมายสุดท้ายของสังคมที่จะต้องร่วมกันสร้างให้เกิดขึ้น เนื่องจากสังคมใดมีธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานย่อมบ่งชี้ว่ามีการพัฒนาในระดับหนึ่ง และแม้ในปัจจุบันแนวคิดธรรมาภิบาลจะได้รับการตอบสนองทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม

แต่ในส่วนของภาคประชาชนและเอกชนในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมแต่ในส่วนของภาคประชาชนและประชาสังคมก็ควรได้รับการถ่ายทอดและปลูกฝังค่านิยมให้เกิดการมีส่วนร่วมเกื้อหนุนต่อการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อสร้างธรรมาภิบาลที่สมดุลในทุกระดับและทุกภาคส่วนของสังคมอย่างสมบูรณ์

สรุปว่า หลักธรรมาภิบาลในสังคมไทยนั้น เกิดขึ้นจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงของไทยในปี พ.ศ.2540 ซึ่งภาครัฐ ภาควิชาการ และผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่า สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้นที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 เพื่อที่จะได้ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองในฐานะเจ้าของประเทศอย่างแท้จริง

1.5 ธรรมาภิบาลกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย

การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประชากรของชาติใดมีพื้นฐานการศึกษาสูงย่อมสามารถพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้านได้อย่างรวดเร็ว รัฐบาลจึงปรับเปลี่ยนจุดหมายในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งพัฒนาคนทางด้านการจัดการศึกษาให้เป็นคนดีมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางที่เปลี่ยนแปลงในการพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) เครื่องมือที่ดีที่สุดคือ การศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประเทศ หากประเทศชาติมีประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงแล้ว ก็หวังได้ว่าการพัฒนาทุกด้านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ดีและเหมาะสมจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ แต่จากงานวิจัยทางด้านการศึกษาต่างๆ พบว่าการจัดการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาเป็นภาระหน้าที่ของชุมชนในการให้การศึกษาแก่ลูกหลานและสมาชิกของชุมชนทั้งด้านวิชาการและอาชีพ โดยมี พ่อ แม่ คนเฒ่า คนแก่ และช่างฝีมือเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่เด็ก การศึกษาในลักษณะนี้จึงมีรูปแบบที่หลากหลายและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้านในชุมชน ความหลากหลายของรูปแบบการศึกษาที่เคยมีมาในชุมชนได้สูญหายไปเมื่อรัฐเข้าควบคุมการจัดการศึกษาและนำเอาระบบการศึกษาของประเทศตะวันตกมาใช้แทนระบบการศึกษาที่เคยมีมาแต่เดิม การจัดการศึกษาถูกกำหนดนโยบายและหลักการแนวปฏิบัติ

จากภาครัฐ ทำให้หลักสูตรที่นำมาสอนห่างไกลจากชีวิตจริงของชุมชน ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องไกลตัวมากกว่าที่จะเรียนรู้เรื่องตนเอง ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิตและช่วยตัวเองไม่ได้ (อังกร สมคะเนย์ 2535 : 24)

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จากแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้ “มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

การบัญญัติให้สถานศึกษาเป็น “นิติบุคคล” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญของประเทศไทยที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยบัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การจัดองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่จัดบริการสาธารณะย่อมมีอิสระในการบริหารทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้ (ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ 2548 : 18)

การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิสระ และมีความคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด (ธนศ จำเกิด 2545 : 148) ดังนั้น การบริหารโรงเรียนจึงต้องยึดหลักธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หัวใจของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ (Transparency and accountability) การบริหารด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และเป็นธรรม ทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเชื่อถือศรัทธา และเป็นแบบอย่างที่ดี

สำหรับทุกคน ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 มีดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับ ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล จะให้มีรองผู้อำนวยการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการรองจากผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้ (ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ 2548 : 21)

สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และที่สำคัญ การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ประชากรที่มีคุณภาพจำเป็นต้องได้ครุดีครูเก่ง มีความรู้ความสามารถ เสียสละ อุทิศตนให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอนด้วยจิตวิญญาณ

ของความเป็นครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมแก่ศิษย์ เพื่อให้มีชีวิตอย่างสงบสุขในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การศึกษาก็จะประสบความสำเร็จสอดคล้องกับความหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กันอย่างเป็นระบบ โดยมีการดำเนินการอย่างครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของโรงเรียน อาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (ทิสนา แคมณี และภานิศ ประมวลศิลปชัย 2547 : 11-13, อ้างถึงใน นางลัดดา วัชรชัย และสุวิมล ว่องวานิช 2545)

การจัดการศึกษามีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับอายุ ให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและตอบสนองต่อการพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าในโลกในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจึงพอสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี ตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง ติงาม มั่นคง หรือธรรมาธิปไตยที่มุ่งให้ประชาชน สังคมระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลหมู่บ้าน ชุมชนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การบริหารจัดการ การบริหารในทุกระดับ ปรับวัฒนธรรมขององค์การภาครัฐใหม่ มีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหารราชการของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนา นำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบสันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล ดังพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ว่า "เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม"

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินคือการตรวจสอบความสอดคล้องนั้นได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากไทเลอร์ (Tyler) ที่ได้ทำการประเมินโครงการมัธยมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียนกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1960 การประเมินได้ขยายขอบเขตออกไปอย่างกว้างขวาง โดยเป็นการแสวงหาสารสนเทศต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ นิยามการประเมินจึงเป็นการช่วยการตัดสินใจการประเมิน เป็นการบรรยายอย่างลุ่มลึก ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของสเตก (Stake) โดยเป็นการบรรยายสิ่งที่มุ่ง

ประเมินอย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุด โดยให้มีความลุ่มลึกและลึกซึ้ง และสุดท้ายการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งเป็นนิยามของการประเมินในปัจจุบันที่ได้รับแนวคิดมาจากสคริฟเวน (Scriven) (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม 2550 : 14)

2.1 ความหมายของการประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 20 -21) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ และหรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการประเมิน หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ไทเลอร์ (Tyler 1950) กล่าวว่า การประเมิน เป็นการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างจริง (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น (What should be) และการใช้ข้อมูลความไม่สอดคล้องเป็นหลักในการตัดสินใจสรุปผลการดำเนินงาน

ครอนบาค (Cronbach 1963) กล่าวว่า การประเมิน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างได้มาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

โพรวัส (Provus 1971) กล่าวว่า การประเมินเป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติตามที่วางแผนกับการปฏิบัติที่เป็นจริง และผลลัพธ์ที่คาดหวังตามแผนกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ความสอดคล้อง ไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้น แสดงถึงข้อดีข้อเสียของโครงการ

อัลกิน (Alkin 1969) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า คือ กระบวนการที่ได้มาซึ่งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกเฟ้นข่าวสารที่เหมาะสม การรวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสารเพื่อรายงานข้อสรุป เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำการตัดสินใจในการเลือกหนทางต่าง ๆ ที่เป็นไปได้

สคริฟเวน (Scriven. 1973) กล่าวว่า การประเมิน เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าที่แท้จริงทั้งหมดของสิ่งที่มุ่งประเมิน ทั้งคุณค่าของผลที่คาดหวังและมีได้คาดหวัง

สเตก (Stake. 1975) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าโปรแกรมการศึกษา ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมิน โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการกำหนดปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

ไพศาล หวังพานิช (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2543 : 2) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบหรือการพิจารณาตัดสินคุณลักษณะของสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือของกิจกรรมใด ๆ เพื่อกำหนดคุณค่า คุณภาพ ความถูกต้อง เหมาะสม โดยอาศัยเกณฑ์เป็นหลัก สรุปได้ว่า การประเมิน คือ การพิจารณาหรือกำหนดคุณค่าสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537 : 19) กล่าวว่าความหมายของการประเมินได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นจากความเข้าใจที่ว่า การประเมินเป็นสิ่งเดียวกับการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Measurement-oriented) การประเมินเป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่างๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research-oriented) การประเมินเป็นการตรวจสอบการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Objectives-oriented) การประเมินเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented) การประเมินเป็นการสนองสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึก (Description-oriented) และการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน (Judgment-oriented)

สมคิด พรหมจ้อย (2550 : 27 - 28) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ กล่าวคือ โครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

สุวิมล ว่องวานิช (2548 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาโครงการควรกระทำควบคู่กับการประเมินโครงการ โดยมีจุดสำคัญที่เหมือนกัน คือ การออกแบบโครงการให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการ โครงการจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการทำงานของคณะทำงาน ซึ่งต้องทำงานประสานสัมพันธ์กันตลอดโครงการ ซึ่งต้องให้ความสนใจในการพัฒนาโครงการอยู่กับการกำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเป้าหมายของโครงการ ส่วนการประเมินโครงการนั้นความสำคัญอยู่ที่การกำหนดตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดเพื่อตรวจสอบว่าโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 7,51) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า นโยบาย/แผนงาน/โครงการ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 113-114) กล่าวว่าในการประเมินค่าสิ่งใดก็ตามจะต้องประกอบด้วย ส่วนประกอบการ (Performance) ที่ได้จากการวัด กับการตัดสินคุณค่าของ

ส่วนประกอบการนั้น โดยการเปรียบเทียบส่วนประกอบที่ได้จากการวัดกับเกณฑ์การประเมินองค์ประกอบของการประเมินเขียนแสดงในรูปสมการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การประเมิน} &= \text{การวัด} + \text{การตัดสินใจ} \\ (\text{Evaluation}) & (\text{Measurement}) \quad (\text{Judgment}) \end{aligned}$$

การประเมินเป็นกระบวนการที่มุ่งตอบคำถาม How good? เพราะก่อให้เกิดสารสนเทศ (Information) เพื่อช่วยในการเป็นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สรุปได้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการวัดในเชิงสัมพัทธ์ โดยอิงหลักเกณฑ์ที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นหลักในการเปรียบเทียบความแตกต่างของสิ่งนั้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้นั้นมาประกอบในการตัดสินใจที่มีต่อกิจกรรมใด ๆ หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.2 ประเภทของการประเมิน

นักประเมินและนักวิชาการได้แบ่งการประเมินออกเป็นหลายประเภท ตามแต่จะใช้เกณฑ์ในการแบ่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 ก,ข) สมคิด พรหมจ้อย (2542) คมศร วงษ์รักษา (2540) ไพศาล หวังพานิช สมบูรณ์ ชิตพงศ์ และคณะ สรุปได้ดังนี้

แบ่งตามหลักยึดในการประเมินค่า แบ่งเป็น

1. การประเมินค่าตามอุดมการณ์ของโครงการ หรือการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal-Based Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนการประเมินว่าโครงการนั้นมีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง
2. การประเมินค่าซึ่งอิสระจากอุดมการณ์ของโครงการหรือ การประเมินที่อิสระไม่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (Goal-Free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดโดยไม่ทราบวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน

1. การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre-Evaluation) ทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ เพื่อศึกษาถึงความพร้อมของบุคคลและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ รวมทั้งความเป็นไปได้ของโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการที่เหมาะสม ข้อมูลที่ได้จะมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานของโครงการวางแผนการประเมินขั้นต่อ ๆ ไป

2. การประเมินในระหว่างดำเนินงาน (Formative Evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามแผน ความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค นำไปแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินหลังการดำเนินงาน หรือการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยให้ความสนใจในผลผลิต (Output) และผลที่ได้รับ (Effect) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการว่าจะทำโครงการนั้นต่อไปหรือไม่ อย่างไร

4. การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินโครงการในช่วงที่โครงการดำเนินการสิ้นสุดไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากโครงการดังกล่าว

แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน

1. การประเมินเพื่อปรับปรุงเรียกว่าการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) มุ่งตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงาน ศึกษาความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคในระหว่างปฏิบัติโครงการ เพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. การประเมินเพื่อสรุปผล เรียกว่า การประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลเบ็ดเสร็จเมื่อสิ้นสุดโครงการเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ความคุ้มค่าของโครงการมุ่งพิจารณาผลตามเป้าหมาย

แบ่งตามรูปแบบการประเมิน

1. การประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Objective-centered Evaluation Models) เป็นการประเมินที่เน้นการตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ ครอนบาค แฮมมอนด์ และเคิร์กแพตทริก

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgment Evaluation Models) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน สเต็ก และ โพรวิต

3. การประเมินที่เน้นการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation Models) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสตัมเพิลบีม เวลช์และอัลคิน

การประเมินมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติได้ทราบถึงผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีข้อบกพร่อง

อย่างไรบ้าง และจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดที่จะเป็นผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการวางแผนงานหรือโครงการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้ประสบความสำเร็จได้ ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังจะเห็นได้จากความสัมพันธ์ของการประเมินโครงการกับกระบวนการดำเนินโครงการ ดังนี้ (สมคิด พรหมจรรย์ 2542 : 31)

สรุปได้ว่า การประเมินมีหลากหลายรูปแบบ จึงเป็นหน้าที่ของผู้ประเมินจะต้องเลือกรูปแบบให้เหมาะสมและตรงประเด็นของการศึกษาในเรื่องนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2.3 ความหมายของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามทัศนะของนักการศึกษาดังนี้

คัฟแมน (Kaufman 2000 : 11) ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2545 : 33-37) ได้จัดประเภทของความหมายเป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาและทางการประเมินดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็น (needs) ที่เป็นที่รู้จักทั่วไป คือ Maslow (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช 2545 : 33 - 35) พบว่า ความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับสูง และไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นพื้นฐานก่อน Maslow ได้เสนอลำดับขั้นในรูปพีระมิดความต้องการจำเป็นในช่วงปี ค.ศ. 1960 เรียกว่า Maslow's Hierarchy of pyramid ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็นของ Maslow

ที่มา : สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 34

มาสโลว์ (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช 2545 : 35 - 37) กำหนดไว้ว่า ความต้องการจำเป็นพื้นฐานซึ่งเป็นขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) หมายถึง อากาศ ความอบอุ่น อาหาร การนอน ความต้องการจำเป็นนี้มีความเข้มมากเป็นความต้องการตลอดชีวิตของเรา หากไม่ได้รับมนุษย์ก็ต้องตาย ความต้องการจำเป็นขั้นที่สอง คือ ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวง โดยเฉพาะในเด็กเล็กยังต้องได้รับความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต ความต้องการจำเป็นขั้นที่สาม คือ ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องการเพื่อน คนรัก รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการจำเป็นขั้นที่สี่ คือ ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับจากตนเองและผู้อื่น ในขั้นนี้มีความรู้สึกแยกเป็น 2 ระดับ ระดับที่ต่ำกว่าคือ ต้องการให้คนอื่นเชื่อถือ มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก ระดับที่สูงกว่าคือ ต้องการความนับถือในตนเอง มีความเชื่อมั่น มีความสามารถ บรรลุความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด ความต้องการจำเป็นขั้นที่ห้า ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายคือ ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่บุคคลไม่รู้ตัวว่า

ตนเองมีความขาดแคลน แต่รู้สึกถึงการบรรลุความต้องการทั้งมวลที่ตนเองอยากได้ เป็นสถานะที่ตนเองรู้สึกได้ว่าสิ่งที่ต้องการครบถ้วนสมบูรณ์

ความต้องการจำเป็นใน 4 ขั้นแรก จัดอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นที่บกพร่องหรือขาดแคลน (Deficit- needs – D-needs) หมายความว่า เป็นความต้องการจำเป็นที่หากยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะยังคงอยู่ในสถานะที่ขาดแคลน แต่หากได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ก็จะหายไป เช่น ถ้าหิวก็รับประทานอาหาร ความหิวก็จะหายไป ถ้าต้องการความรักและได้รับความรักตอบ ความต้องการจำเป็นด้านความรักก็หมดไป เนื่องจากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ขั้นนี้ จะมีระดับความเข้มเป็นลำดับขั้น หากความต้องการจำเป็นขั้นแรกยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการจำเป็นขั้นต่อมาก็จะยังไม่เกิด เช่น หากยังไม่มี ความมั่นคงปลอดภัย ก็ยังไม่จำเป็นที่จะคิดถึงความต้องการจำเป็นด้านความรัก สำหรับความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้ายที่เป็นความต้องการบรรลุสัจการแห่งตนนั้น ก็เช่นเดียวกัน จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ขั้นแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้ายนี้เรียกว่าเป็นความต้องการจำเป็นในการได้เป็นในสิ่งที่ต้องการจะเป็น (Being- needs–B-needs) เพราะฉะนั้นความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ จะยังไม่เกิดหากยังรู้สึกหิว ไม่มั่นคงปลอดภัย ไม่มีคนรัก ไม่เป็นที่ยอมรับ คนทั่วไปที่บรรลุความต้องการจำเป็นระดับขั้นที่ห้านี้มีน้อยมาก

2. ทางการประเมิน นักประเมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามและความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็น ไว้หลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง(discrepancy) และ ความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ (benefits)

กลุ่มที่ 1 ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง/ความขาดแคลน การนิยามความต้องการจำเป็นในยุคนี้นี้ ให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด แม้จะมีการนิยามความต้องการจำเป็นตามความแตกต่าง แต่นักวิชาการก็ยังมีมุมมองที่จำแนกได้เป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก นิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น กลุ่มที่สอง นิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงเช่นกัน แต่เพิ่มมิติของสภาวะความเสียหายที่เกิดขึ้นตามมาหากขาดแคลนที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนอง

กลุ่มที่ 2 ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ นักวิชาการให้นิยามของความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันส่วนใหญ่คือ นิยามความแตกต่าง (discrepancy definition) ไม่ค่อยเหมาะสม ปัญหาของนิยามนี้อยู่ที่ระดับที่พึงประสงค์ซึ่งมักจะเป็นอุดมคติเกินไป ไม่สามารถปฏิบัติได้ และในความคิดเห็นของแต่ละคน การกำหนดระดับที่ควรจะเป็นก็แตกต่างกัน และ

ยกตัวอย่างประกอบการอธิบายว่าหากถามว่า หลักสูตรในอุดมคติ มีลักษณะเช่นไร ก็จะมีคำตอบมากมาย และเห็นว่าความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่าง หลายสิ่งที่เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีอยู่ในสภาพจริงโดยไม่ต้องกำหนดสภาพที่ควรจะเป็น เช่น อากาศ น้ำ อาหาร เป็นต้น และการนิยามที่เห็นว่าเหมาะสมกว่า คือ นิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) ความต้องการจำเป็นของคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมาหาวิธีเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล (2544 : 14) ศึกษาพบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นที่มีระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็น พิจารณาคัดสินความขัดแย้ง ตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติ และหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง แก้ไข การจัดสรรงบประมาณการจัดทำแผน การดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เห็นถึงความแตกต่างกันระหว่างสถานภาพของสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่เป็นจริงซึ่งแสดงถึงสถานะที่ไม่พอใจอันเป็นจุดเริ่มต้นของการเริ่มต้นหาหนทางแก้ปัญหาต่อไปด้วยเทคนิคในการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ได้ระบุวิธีการแก้ปัญหาแต่ละแนวทางเลือกในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ปัญหา

จากการศึกษาพอสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริง ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและนำสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.4 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นวิธีการที่มีความสำคัญ เนื่องมาจากทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งให้ข้อมูลที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาเพื่อการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม 2551 : 8)

2.4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากรูปศัพท์คำว่า needs assessment มาจากคำว่า ความต้องการจำเป็น (needs) กับคำว่า การประเมิน (assessment) ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายดังนี้

ความต้องการจำเป็น (needs) มีความหมายตามพจนานุกรมของ Webster ว่าหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือความต้องการได้ (Webster's Encyclopedic dictionary 1994, อ้างถึงใน คมสร วงษ์รักษา 2540 : 10)

ความหมายของความต้องการจำเป็นตามทัศนะของนักการศึกษามีหลากหลาย ในที่นี้ ผู้วิจัยรวบรวมจากที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

คัพแมน, โรจาส และเมเยอร์ (Kaufman Rojas and Mayer, 1993) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อกำหนดช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Current Results) กับความต้องการ (Desired) มีการเรียงลำดับความสำคัญ (Priority Order) ของผลที่ได้ ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นเพื่อเลือกความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด

เกลมอร์ และแคมเบล (Gelmore and Campbell, 1996) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อชี้ถึงความต้องการจำเป็นของคนหรือกลุ่มคน โดยการรวบรวมความต้องการจำเป็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแล้วพิจารณาความต้องการจำเป็นที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญ และเหมาะสม จากการพิจารณาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละคน และจากการร่วมพุดคุยกันระหว่างตัวแทนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของแผนการทำงาน

สุวิมล ว่องวาณิช (2548 : 12) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็น กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุ สิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำ ผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

คมสร วงษ์รักษา (2540 : 12) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สภาพที่ต่างกันหรือไม่สอดคล้องกันของเหตุการณ์หรือผลการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็น และสภาพที่ แตกต่างกันนี้จะก่อให้เกิดผลเสียกับหน่วยงานได้ แต่ถ้าความต้องการจำเป็นได้รับการสนองหรือ ปรับปรุงให้ดีขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาขึ้นไปด้วย

ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย (2540 : 17) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สภาพปัญหาวิกฤตที่พบอยู่ในปัจจุบันและต้องการได้รับการแก้ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ซึ่งถือเป็นความต้องการจำเป็นตามความรู้สึกรู้สึกหรือการเรียนรู้

สุวิมล ว่องวานิช (2542 : 13- 14) ได้ให้นิยามความต้องการจำเป็นไว้เป็น 2 นัย คือ ความต้องการจำเป็นที่เป็นค่านามและความต้องการจำเป็นที่เป็นคำกริยา ความต้องการจำเป็นที่เป็นค่านาม หมายถึง ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่ควรจะเป็น ความแตกต่างดังกล่าวแสดงถึงภาวะที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ ซึ่งจะสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นส่วน ความต้องการจำเป็นที่เป็นคำกริยา หมายถึง สิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่พึงปรารถนาเพื่อที่จะนำมาจัดช่องว่าง อันได้แก่ แนวทางแก้ไขปัญหา วิธีทาง ที่จะไปสู่จุดมุ่งหมาย จากคำนิยามสองนัยนี้จึงทำให้เกิดคำนิยาม 2 ประเภทใหญ่ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง กับการนิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็นสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น

การนิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง การให้นิยามในแนวนี้อาจสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เรียกว่าเป็นการนิยามตาม “โมเดลความแตกต่าง” (Discrepancy Model)

การนิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็นสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีคามจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น

จากการศึกษาคำนิยามของความต้องการจำเป็นดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของความต้องการจำเป็นได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไขหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสียหาย แต่ถ้าหากได้รับการแก้ไขหรือสนองตอบจะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

ส่วนคำว่า assessment นั้นตรงกับคำในภาษาไทยว่า การประเมินหรือการประเมินค่า (เสนอ ภิรมจิตรผ่อง 2544 : 18)

เมื่อรวมคำว่า Needs กับคำว่า assessment เข้าด้วยกันจึงหมายถึง needs assessment ซึ่งมีคำแปลว่า การประเมินค่าความต้องการจำเป็น หรือการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต

(outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข (Witkin 1984 : 5, McKillip 1987 : 54)

สุวิมล ว่องวานิช (2538 : 52) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน (what is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (what should be) ที่มีระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็นพิจารณาตัดสินความขัดแย้ง ตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนดำเนินงานขององค์กร

คมสร วงษ์รักษา (2540 : 14) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดช่องว่าง (gaps) หรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (current state or what is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น (desired state or what should be) โดยมีการนำช่องว่างที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดไปดำเนินการต่อไป

ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย (2540 : 18) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าหมายถึง กระบวนการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข รวมถึงการประเมินความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ แล้วนำผลความต้องการหรือความแตกต่างดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกวางแผนโครงการต่อไปในอนาคต

มยุรีย์ เขียวละอ่อน (2541 : 10) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าหมายถึง การวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน กับสภาพที่ต้องการหรือสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอันเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ศิริรัตน์ ศรีสะอาด (2542 : 8) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นวิธีการในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และนำความแตกต่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้แนวทางในการตัดสินใจว่าควรดำเนินการแก้ไขด้านใดก่อนหลังตามลำดับ

ปานจันทร์ โททอง (2542 : 18) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการในการค้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่แท้จริงซึ่ง

เป็นสถานะที่ไม่พึงประสงค์ที่ต้องได้รับการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุงให้แตกต่างหรือปัญหานั้นลดลง

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นที่กล่าวข้างต้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ค่อนข้างสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขความแตกต่างนั้นต่อไป

นิยามของความต้องการจำเป็นข้างต้นใช้หลักของความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ปรารถนา แต่ในบางครั้งนิยามนี้สามารถที่จะปรับหรือขยายหรือกำหนดให้เฉพาะเจาะจงตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นิยามของความต้องการจำเป็นอาจใช้แทนสภาพปัญหา โปรแกรม แนวทางแก้ไขปัญหา ความปรารถนาก็ได้ (Witkin 1984, อ้างถึงใน อนุชา ก่อนพ่วง 2539 : 14) และความต้องการจำเป็นในการวิจัยนี้ ก็ไม่ได้มีนิยามที่บ่งชี้ถึงความแตกต่างของสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้เท่านั้น แต่จะมีลักษณะที่เรียกว่า ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived needs) ในการวิจัยนี้จึงให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึงกระบวนการในการกำหนดสภาพปัญหาวิกฤตที่พบอยู่ในปัจจุบันและต้องการได้รับการแก้ไขเร่งด่วนตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ซึ่งหากได้รับการแก้ไขจะเป็นประโยชน์ แต่ถ้าไม่สนใจจะก่อให้เกิดผลเสีย

2.4.2 การประเมินผลกับการประเมินความต้องการจำเป็น

คำว่าประเมินหรือการประเมินผล ตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า evaluation ซึ่งมีความหมายตามทัศนะของนักการศึกษาดังนี้

คมสร วงษ์รักษา (2540 : 12) ได้กล่าวถึง การประเมินว่านักการศึกษาได้ให้นิยามไว้คล้ายคลึงกันดังนี้ คือ การประเมินเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยวิธีการที่มีระบบ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อตัดสินคุณค่าเรื่องนั้น แล้วจัดทำรายงานสรุปอันจะนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารและ/ หรือ ผู้เกี่ยวข้อง

คำศัพท์ภาษาอังกฤษของการประเมินผล (evaluation) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า assessment ซึ่งในภาษาไทยก็แปลว่าการประเมินเช่นเดียวกัน แต่ทั้งสองคำนี้มีความแตกต่างกัน เสนอ กริมจิตรพอง (2544 : 8) ได้อธิบายความหมายของคำว่า assessment ว่าหมายถึง กระบวนการในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ส่วนคมสร วงษ์รักษา (2540 : 13) ได้

กล่าวถึง assessment และ evaluation ไว้อย่างน่าสนใจว่า assessment หมายถึงการประเมินค่า แต่ evaluation หมายถึง การประเมินผล การประเมินค่า (assessment) เป็นกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปที่สามารถตีความได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจในการประเมิน (evaluation) จากความหมายนี้แสดงว่าทั้งการประเมินค่าและการประเมินผลต้องดำเนินการควบคู่กันได้เสมอ

เยาดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2542 : 54) ให้ความหมายของ assessment ว่าหมายถึงกระบวนการต่างๆ ของการสังเคราะห์ข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งนำไปสู่การประเมินคุณค่าตามสภาพการณ์ของบุคคลนั้นๆ เพื่อให้สามารถอธิบายและเข้าใจบุคคลนั้นๆ ได้ดีขึ้น ส่วน เป็นคำที่ใช้ในการอธิบายและตัดสินคุณสมบัติบางอย่างของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล รวมทั้งกระบวนการและโครงการต่างๆ ส่วนในด้านของความแตกต่างระหว่าง assessment กับ evaluation ได้ให้ทัศนะว่า assessment เป็นกระบวนการในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นฐานในการตัดสินใจ ส่วน evaluation เป็นกระบวนการในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจาก assessment เป็นหลัก ดังนั้น assessment จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นก่อน ส่วน evaluation เป็นกระบวนการที่ตามมาภายหลังด้วยเหตุนี้ทั้งสองคำจึงแยกจากกันโดยเด็ดขาดไม่ได้

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีที่มาจากการประเมินโครงการ โดยทั่วไป ซึ่งมีทั้งการประเมินก่อนดำเนินการ การประเมินระหว่างดำเนินการและการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ ในการประเมินโครงการนั้น Stufflebeam ได้เสนอแนวคิดในการประเมินที่เรียกว่า CIPP ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมากในการประเมิน (เสนอ ภริมจิตรพงศ์ 2544 : 20, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช 2542 : 8) แนวคิดดังกล่าวมีที่มาจากการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้จำแนกประเภทของการตัดสินใจแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนแต่ละขั้นอาศัยข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจไม่เหมือนกัน ดังแผนภาพที่ 2

	สิ่งที่มุ่งหวัง	สิ่งที่เกิดขึ้นจริง
ผล	การตัดสินใจขั้นวางแผน (Planning Decisions) เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการข้อมูลได้จาก การประเมินบริบท (Context Evaluation)	การตัดสินใจขั้นทบทวน (Recycling Decisions) เพื่อตัดสินใจอนาคตโครงการ ข้อมูลได้จากการประเมินผลผลิต (Product Evaluation)
วิธีการ	การตัดสินใจขั้นกำหนดโครงสร้างแผนงาน (Structuring Decisions) เพื่อออกแบบกระบวนการ ได้ข้อมูลจากการประเมินปัจจัยป้อน (Input Evaluation)	การตัดสินใจขั้นการปฏิบัติ (Implementing Decisions) เพื่อนำแผนไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยน ได้ข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

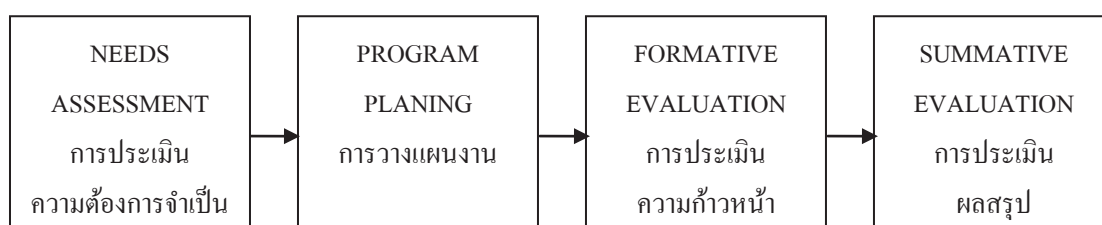
แผนภาพที่ 2 แนวคิดพื้นฐานของการประเมินตามโมเดล CIPP

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช 2542 : 8

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) อธิบายหลักการของการประเมินแบบ CIPP ว่าในกระบวนการทำงานผู้บริหารต้องอาศัยการตัดสินใจซึ่งจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ (1) การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน (Planning Decisions) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุผล ข้อมูลในขั้นตอนนี้ได้จากการประเมินบริบท (Context Evaluation) (2) การตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างของการทำงาน (Structuring Decisions) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่จะช่วยในการกำหนดแนวทางที่จะเลือกยุทธวิธีต่างๆ ในการดำเนินงานและการกำหนดปัจจัยป้อนในการทำงาน การตัดสินใจประเภทนี้เป็นการกำหนดวิธีการที่มุ่งหวังจะให้เกิดขึ้น ดังนั้นข้อมูลเพื่อรองรับการตัดสินใจในขั้นนี้ได้จากการประเมินปัจจัยป้อน (Input Evaluation) (3) การตัดสินใจเกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติจริง (Implementing Decisions) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่จะช่วยในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติจริง การควบคุมและปรับเปลี่ยนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายข้อมูลเพื่อรองรับการตัดสินใจในขั้นนี้ได้จากการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และ (4) การตัดสินใจเกี่ยวกับผลที่ได้รับเพื่อทบทวนกระบวนการทำงานใหม่ (Recycling Decisions) ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจว่าจะยกเลิกปรับเปลี่ยนหรือสานต่อการทำงานโดยเทียบผลที่ได้กับเป้าหมายที่กำหนดข้อมูลเพื่อรองรับการตัดสินใจในขั้นตอนนี้ได้จากการประเมินผลผลิต (Process Evaluation)

แนวคิดการประเมิน CIPP คล้ายกับการประเมิน CSE (center for the study of evaluation) ซึ่งได้รับการพัฒนาโดย Alkin and Others (Morris and Fitz-Gibbon 1978, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช 2542 : 9) ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิชและคณะ การประเมินผลควรเริ่มต้น

ที่การสำรวจความต้องการจำเป็นในการประเมินความพร้อมของสถานศึกษาในการประเมิน (ขั้นตอน needs assessment) จากนั้นจึงทำการวางแผนและออกแบบกระบวนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นนั้นๆ (ขั้นตอน program planing) และนำแผนงานนั้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยมีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดแต่แรก ซึ่งเรียกว่า เป็นการประเมินผลความก้าวหน้า (ขั้นตอน formative evaluation) หลังจากสิ้นสุดการทำงาน ก็ทำการสรุปผลทั้งหมดที่ได้จากการประเมินว่า เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ (ขั้นตอน summative evaluation) รูปแบบการประเมิน CSE ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 โมเดล CSE

ที่มา : สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 9

คัลแมน (1978, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 10) ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบ (system approach) อันเป็นรูปแบบการดำเนินงานลักษณะวงจร ขั้นตอนต่างๆ ของแนวคิดเชิงระบบคล้ายๆ กับการประเมิน CIPP และโมเดล CSE นั่นคือ การพัฒนาโครงการจะต้องเริ่มต้นจากการประเมินบริบท โดยการคำนึงถึงความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง การค้นพบภายหลังว่าจุดมุ่งหมายของโครงการนั้นจริงๆ แล้ว ไม่ได้ตรงกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง จึงเป็นความสูญเสียเปล่าทั้งเวลาและทรัพยากรที่เสียไป เพราะผลที่ได้ไม่สามารถนำไปปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้นได้ ขั้นตอนการทำงานของแนวคิดเชิงระบบดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 10)

1. ระบุปัญหาที่เกิดขึ้น
2. กำหนดเงื่อนไขที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและหนทางการแก้ปัญหา
3. เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม
4. นำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติ
5. ทดสอบสัมฤทธิ์ผลของโครงการ
6. แก้ไขปรับปรุงโครงการ

จากแนวคิดดังกล่าว จึงมีการพัฒนาเทคนิคที่เรียกว่าการประเมินความต้องการจำเป็น มาช่วยในการสำรวจและศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้ทราบปัญหาที่ต้องการแก้ไข อันนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ และเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจเลือกหนทางแก้ปัญหา ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ (สุวิมล ว่องวานิช 2531 : 13-17)

กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินผล มีความคล้ายกันในการประเมินที่เป็นการเปรียบเทียบสถานภาพสองอย่าง การประเมินความต้องการจำเป็นวัดความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอยู่จริงกับสิ่งที่ควรจะเป็น ส่วนการประเมินผลเป็นการวัดความแตกต่างระหว่างผลที่ได้รับ (หลังการนำโครงการไปปฏิบัติ) กับสิ่งที่มุ่งหวัง ทั้งสองกระบวนการต่างกันที่ช่วงเวลา โดยการประเมินความต้องการจำเป็นเริ่มต้นโครงการ แต่การประเมินผลเริ่มเมื่อนำโครงการไปปฏิบัติแล้ว เป็นการมองย้อนไปในอดีตว่าเกิดอะไรขึ้นหลังสิ้นสุดโครงการ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผนโครงการอันส่งผลไปถึงการวางแผนการประเมินได้ล่วงหน้า

2.4.3 ประเภทของความต้องการจำเป็น

แม้ว่านักประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความเห็นค่อนข้างสอดคล้องกันในเรื่องของความหมายหรือนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็น แต่นักประเมินความต้องการจำเป็นมีความเห็นไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องของประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น (คมสร วงษ์รักษา 2540 : 14) นักการศึกษาของไทย คือ สุวิมล ว่องวานิช (2542 : 15) กล่าวถึงประเภทของความต้องการจำเป็นว่า แบ่งได้เป็นหลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นขององค์กร (organizational need) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (personal needs) ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (group needs)
2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (staff development needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (development needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (curriculum development needs)
3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (felt needs หรือ perceived needs) ความต้องการเป็นเชิงวิเคราะห์ (analytical needs)

4. สิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (input needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (process needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหา (solution needs) ซึ่งความต้องการด้านปัจจัยด้านกระบวนการถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม” หรือ “กึ่งความต้องการจำเป็น” (quasi needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง” (needs)

5. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (present needs หรือ current needs) หรือ ความต้องการจำเป็นในอนาคต (future needs)

6. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (qualitative needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs)

7. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (primary needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (service receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (secondary needs) ซึ่งแบ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (service providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม Witkin (1994, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 16) ได้เพิ่มเติมระดับความต้องการจำเป็นระดับที่สาม (tertiary needs) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ไขปัญหา (resources solution)

2.4.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2542 : 18) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ซับซ้อน โดยมีหลักการดังต่อไปนี้

1. พยายามกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. พยายามวัดสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. หาความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ (1) และ ข้อ (2)
4. ศึกษาหาสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เกิดความแตกต่าง(ปัญหา)ในข้อ (3)
5. จัดลำดับความสำคัญของปัญหา

วิทกิน และอัลชูลด์ (1995, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 18) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) โดยมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) เพื่อระบุสุดท้ายว่าความต้องการจำเป็นที่สำคัญคืออะไร วิทกิน

และอัลฮุคค์ ได้เสนอโมเดลการประเมินความต้องการจำเป็นที่เรียกว่า Three-Phase Model โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ)

ระยะนี้เป็นการสำรวจ ผู้ประเมินพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่รู้แล้วที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น กำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งที่มาของข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ในระยะที่ 1 ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 และกำหนดเกณฑ์ สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล)

ระยะนี้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นและคณะกรรมการประเมินทำการ เก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นก่อน-หลัง และวิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์)

ระยะนี้เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน งานหลักคือการเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและเกณฑ์ เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาเรียงลำดับความสำคัญของแนวทางแก้ไขปัญหา จัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นจะนำเสนอแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดเตรียมสำหรับการดำเนินการเพื่อจัดความต้องการจำเป็นด้วยกระบวนการของมันเองจะดำเนินการใน ระยะที่ 3

2.4.5 ข้อพึงระวังก่อนการประเมินความต้องการจำเป็น

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดเรียงลำดับก่อนหลังที่เป็นระบบและสมเหตุสมผล อาจจะเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก เนื่องจากมีปัญหาหลายประการที่อาจเกิดขึ้น เช่น (1) การนิยามปัญหายังคลุมเครือและไม่ถูกต้อง (2) ข้อมูลเพื่อหาแนวทางขจัดความต้องการจำเป็นยังไม่สมบูรณ์ (3) ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่มาของปัญหาไม่สมบูรณ์ (4) ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นหลังจากกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามิสมบูรณ์ (5) การกำหนดขอบเขตและลักษณะของสิ่งที่สนใจศึกษาไม่สมบูรณ์ และ (6) ข้อจำกัดด้านเวลา ทักษะ และทรัพยากร (Forester, 1989 cited in Witkin and Altschuld, 1995, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช 2542 : 22)

การทำการประเมินความต้องการจำเป็นให้บรรลุผลสำเร็จต้องคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช 2542 : 24) (1) ผู้เข้าร่วมประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและมีคุณลักษณะหลากหลาย (2) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม (3) ความ

ต้องการจำเป็นที่สำคัญที่ได้รับการประเมิน (4) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วม (5) การประเมินความต้องการจำเป็นไม่สามารถหลีกเลี่ยงองค์ประกอบทางการเมืองได้ ผู้เข้าร่วมการประเมินความต้องการจำเป็นอาจจะแสดงความคิดเห็นในกระบวนการในลักษณะที่ขาดการควบคุมการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นอาจจะได้มาจากการยึดมั่นในแนวคิดของบุคคล (6) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการสำหรับตัดสินใจทุกขั้นตอน

สถานการณ์การประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละครั้งมีลักษณะที่แตกต่างกัน การประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละครั้งไม่ได้มีวิธีการที่ถูกต้องวิธีเดียว หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็นอาจจะเป็นหลักการเดียวกัน แต่วิธีการอาจจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของระบบที่ผ่านมาและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาถึงกระบวนการ และหลักการในการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถสรุปได้ว่า ในการประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละครั้งควรต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการประเมินความต้องการจำเป็นและในการประเมินนั้นควรใช้วิธีการที่เป็นระบบและประเมินให้ครบถ้วนตามกระบวนการเพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทั้งในการแก้ปัญหาและการประเมินผลวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการสูญเสียงบประมาณและเวลาที่ใช้ไปเพื่อมิให้เกิดการสูญเปล่า

2.4.6 เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2542 : 28) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ซึ่งสามารถสรุปเป็นวิธีการที่สำคัญได้ 8 วิธี ดังนี้

1. การใช้ตัวบ่งชี้ทางสังคม (social indicators)
2. เทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา (priority setting)
3. การใช้กระบวนการกลุ่ม (group process)
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น เช่น การใช้แผนภูมิค้างปลา (fishboning) การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี (fault tree analysis)
5. เทคนิคเกี่ยวกับทางเลือกในการแก้ไขปัญหา (multi-attribute utility technique)
6. เทคนิคเกี่ยวกับการศึกษาผลกระทบทางเลือก เป็นเทคนิคเกี่ยวกับการวิเคราะห์อนาคต เช่น วิเคราะห์งาน (task analysis) การประเมินความเสี่ยง (risk assessment) การวิเคราะห์แนวโน้ม (trend analysis) การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (cross-impact analysis)
7. เทคนิคการสร้างแผนที่มโนทัศน์ (concept mapping technique)
8. เทคนิคเสียงจากภาพ (photovoice technique)

จากทั้ง 8 เทคนิคนี้ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดในเทคนิคที่ 2 คือ เทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

การจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี

วิทกิน (1994 : 5) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่นิยมใช้มาก คือ การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสำรวจและแบ่งวิธีการตามลักษณะข้อมูลที่ได้มาเป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลจากการตอบสนองเดี่ยว (single-response) และข้อมูลจากการตอบสนองคู่ (duel-response) ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดในหัวข้อต่อไป ดังนี้

2.4.6.1 การจัดเรียงลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว

การจัดเรียงลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากชุดของความต้องการจำเป็นหรือข้อรายการหลายๆ ข้อที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของผู้ประเมิน ซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีคำถามให้ตอบเพียงส่วนเดียว หลังจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญจากความสำคัญมากไปสู่ความสำคัญน้อยหรือจากความสำคัญน้อยไปสู่ความสำคัญมากก็ได้ วิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้เป็นที่รู้จักกันดีและนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิน เพราะเป็นวิธีการที่เข้าใจง่าย มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารจัดการ ได้แก่ การจัดอันดับ (Ranking) การประมาณค่าตามสเกล (Rating by Scales) การเรียงบัตรรายการ (Card Sort) การให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedures : PWP) มาตรฐานขนาด (Magnitude Estimation Scaling : MES) จากการวิจัยของ ปิยะภรณ์ โชควยชัย (2540 : 83) พบว่า วิธีการที่เหมาะสมจะนำไปใช้มากที่สุด คือ การเรียงบัตรรายการ ดังจะได้กล่าวถึงรายละเอียดต่อไปนี้

1. ลักษณะของเทคนิคการเรียงบัตรรายการ (Card Sort)

การเรียงบัตรรายการ เป็นวิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามความสำคัญของข้อรายการ ทำให้ผู้ประเมินเกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ซึ่งได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในการวัดทางจิตวิทยา เช่น การจัดเรียงบัตรอาชีพที่สนใจ (Vocational Card Sort) เป็นต้น (Cooper 1976 อ้างถึงใน ปิยะภรณ์ โชควยชัย 2540 : 23)

2. วิธีเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยการเรียงบัตรรายการ ได้แก่

2.1 เตรียมข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นทั้งหมดจากเอกสาร อ้างอิงที่มีผู้รวบรวมไว้อย่างน่าเชื่อถือ รวมถึงการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ชำนาญหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นประจำเพื่อนำมาจัดเป็นชุดข้อมูล

2.2 นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างเป็นบัตรรายการ (Card) โดยสร้างข้อรายการหนึ่งข้อต่อหนึ่งบัตรรายการ ซึ่งจะได้หลาย ๆ บัตรตามจำนวนข้อรายการที่รวบรวมมาได้ทั้งหมด (ในหนึ่งชุดมีหลายบัตร ขึ้นอยู่กับข้อรายการที่รวบรวมได้)

2.3 แจกบัตรรายการให้ผู้ประเมิน (กลุ่มตัวอย่าง) คนละหนึ่งชุด

2.4 ผู้ดำเนินการอธิบายขั้นตอนทั้งหมดให้ผู้ประเมินเข้าใจ

2.5 ผู้ประเมิน (กลุ่มตัวอย่าง) จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการเรียงบัตรรายการที่แจกให้ทั้งหมด

2.6 ผู้ประเมินทบทวนการตัดสินใจอีกรอบ โดยการเขียนตัวเลขระบุลำดับที่ไว้ที่มุมด้านใดด้านหนึ่งของบัตรรายการ

2.7 ผู้ดำเนินการนำมานับความถี่แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากเทคนิคการเรียงบัตรรายการ ได้แก่

3.1 นำบัตรรายการของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนมาจัดเรียงลำดับ

3.2 นำผลการจัดเรียงลำดับข้อรายการของกลุ่มตัวอย่างทุกคนมาลงในแบบบันทึกอันดับ

3.3 นับความถี่ในแต่ละข้อรายการที่มีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับที่ 1 – 4 คน ของกลุ่มตัวอย่างทุกคน

3.4 จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของกลุ่ม โดยข้อที่มีความถี่สูงสุดเป็นข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด

ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย (2540 : 40) ได้กล่าวถึง การใช้อันดับแทนความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่าข้อรายการใดก็ตามที่ได้รับการจัดเรียงลำดับความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 – 4 ถือว่ามีความสำคัญเท่ากันและเป็นความต้องการจำเป็น โดยได้ทำการทดลองนับความถี่ของแต่ละข้อรายการเพื่อเปรียบเทียบเกณฑ์การกำหนดความสำคัญออกเป็นแบบต่างๆ เช่น อันดับแรก, สองอันดับแรก, สามอันดับแรก, สี่อันดับแรก, ห้าอันดับแรก, หกอันดับแรก และเจ็ดอันดับแรก แล้วตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงในการจัดเรียงลำดับของข้อรายการต่างๆ ปรากฏว่าอันดับความสำคัญใน 4 อันดับแรกสามารถแทนความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เหมาะสมได้

4. ตัวอย่างการวิเคราะห์การเรียงบัตรรายการ

5. ข้อดีของการเรียงบัตรรายการ

ในการนำบัตรรายการมาใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย (2540 : 4) ได้กล่าวถึงข้อดีดังนี้

5.1 เป็นวิธีการที่สนุกสนานและน่าสนใจ ทำให้ผู้ประเมินเกิดความพึงพอใจในการจัดเรียงลำดับ

5.2 เป็นวิธีการที่ไม่ซับซ้อนมากนัก ทำให้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลไม่มาก

5.3 ข้อมูลที่ได้ผ่านการตรวจทาน ทบทวนอีกรอบทำให้ได้รับข้อมูลตรงกับความต้องการของการจำเป็นมากขึ้น

6. ข้อจำกัดของการเรียงบัตร์รายการ

ถึงแม้ว่าเทคนิคการเรียงบัตร์รายการจะเป็นเทคนิคที่น่าสนใจในการนำมาใช้ประเมินความต้องการจำเป็น แต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่เช่นกัน ซึ่งได้กล่าวถึงข้อจำกัดไว้ดังนี้

1. ค่อนข้างยุ่งยากและสิ้นเปลืองวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
2. ถ้ามีข้อรายการมากๆ อาจทำให้ผู้ประเมินเกิดความสับสนระหว่างการเรียงบัตร์รายการ

จะเห็นได้ว่าเทคนิคการเรียงบัตร์รายการสามารถนำมาใช้ในการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาในการประเมินความต้องการจำเป็น และเป็นเทคนิคที่น่าสนใจ เนื่องจากได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยแล้ว และพบว่า เป็นเทคนิคที่เหมาะสมจะนำไปใช้มากที่สุดในกลุ่มของเทคนิคต่างๆ ที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการสำรวจประเภทข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาโดยนำไปเปรียบเทียบกับเทคนิคที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการสำรวจประเภทข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ จึงจะได้กล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

2.4.6.2 การจัดเรียงลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ (Multiple Data Sets)

การประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างต้องมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ คือ มีการรวบรวมข้อมูล 2 ประเด็น ในแต่ละหัวข้อประเมินคือ ประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพหรือสถานภาพที่เป็นอยู่จริง และประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพหรือสถานภาพที่คาดหวังว่าควรจะเป็นหรือปรารถนาให้เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลการตอบสนองคู่ มีวิธีการที่น่าสนใจ ดังนี้ (กมสร วงษ์รักษา 2540 : 28)

1. คะแนนเรียงตำแหน่งจากความแตกต่าง (rank-order-IIf difference scores) ระบุสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน นำคำตอบมาหาค่าเฉลี่ยแล้วหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน แล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ วิธีนี้เป็นที่นิยมมากแต่ก็เป็นวิธีที่มีความเที่ยงตรงน้อย

2. ดัชนีสามองค์ประกอบ (three-factor index) ผู้ตอบแบบสอบถามตอบระดับความสำคัญ (importance) สภาพที่เป็นจริง (attainment) และความรับผิดชอบ (responsibility) แล้ว

นำข้อมูลมาจัดกระทำเพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด วิธีนี้ค่อนข้างยุ่งยากในการรวบรวมข้อมูล เพราะผู้ตอบแบบสอบถามต้องตอบสามประเด็นในแต่ละข้อคำถาม

3. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) ทำให้เห็นภาพว่าผลการดำเนินงานของหน่วยงานแต่ละตัวอยู่ในระดับใด โดยแบ่งตารางออกเป็น 4 ส่วน (อาจแบ่งเป็น 16 ส่วนก็ได้ถ้าต้องการให้ละเอียดขึ้น) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังและสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ย หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสม วิธีนี้ก็มีวิธีการค่อนข้างยุ่งยาก

4. การลดสัดส่วนความคลาดเคลื่อน (Proportionate Reduction in Error : PRE) วิธีนี้เป็นการจัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าสถิติที่บอกความสำคัญในรูปค่าความน่าจะเป็นของการที่ข้อมูล 2 ชุดที่มีการแจกแจงร่วมกันจะเกิดขึ้น และการทดสอบความเที่ยงตรงในการทำนายข้อมูลชุดหนึ่งจากข้อมูลอีกชุดหนึ่ง วิธีนี้ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับการฝึกอบรม

5. การจัดเรียงลำดับความสำคัญในรูปดัชนี (index) วิธีการนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นเนื่องจากวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เสนอข้างต้นทั้ง 4 วิธีเป็นวิธีการที่ได้ค่าสถิติหรือค่าประมาณที่นำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้โดยที่ค่าสถิติหรือค่าประมาณเหล่านั้นไม่มีคุณสมบัติของเลขดัชนี นักประเมินจึงได้พัฒนาวิธีการให้ดีขึ้นโดยให้ได้ค่าสถิติในรูปดัชนีบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ด้วย โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มวิธีใช้หลักประเมินความแตกต่าง กลุ่มวิธีใช้หลักวิเคราะห์ข้อมูลพหุส่วนประกอบ (multicomponent data analysis/del-N) และกลุ่มวิธีใช้หลักการคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็นถ่วงน้ำหนัก (weighted needs index/WNI) ซึ่งทั้งสามกลุ่มนี้มีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1) กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง

วิธีในกลุ่มนี้ใช้กันมากมีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผลที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีที่มีการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง และ คำนวณน้ำหนักด้วยน้ำหนักความสำคัญของ

$$PNI = (I-D) * I$$

I หมายถึง สภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

สูตรนี้ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ได้ปรับปรุงโดยการหารค่าผลต่างของ (I-D) ด้วย D ค่า โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่กำลังเป็นอยู่ (สุวิมล ว่องวานิช 2542 : 35) และคมสร วงษ์รักษา (2540 : 33) ได้นำไปศึกษาวิจัย โดยใช้ชื่อว่า Modified Priority Need Index (PNIb) ใช้สูตร ดังนี้

$$PNIb = (I-D)/D$$

3. วิธีวัดค่าสถิติทดสอบที (t-test) วิธีนี้กำหนดระดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ค่าที่เป็นตัวแทนดัชนี

2) กลุ่มวิธีใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลพหุส่วนประกอบ (multicomponent data analysis / del-N) ได้รับการพัฒนาโดย Misanchuk(1984); Witkin (1984) และ (1994, อ้างถึงใน คมสร วงษ์รักษา 2540) ประกอบด้วยวิธีการย่อยที่ได้ค่าดัชนีแตกต่างกัน 5 รูปแบบ คือ Del-Na, Del-Nb, Del-Nc, Del-Nd และ Del-Ne ดัชนีผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญทั้ง 5 แบบ เป็นผลจากการปรับปรุงดัชนีที่ได้จากการประเมินความแตกต่าง โดยใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์การตอบสนองกลุ่มมาช่วยในการคำนวณค่าดัชนี

3) กลุ่มวิธีใช้หลักการคำนวณดัชนีความต้องการจำเป็นถ่วงน้ำหนัก (Weighted needs index/WNI) เป็นวิธีที่ได้รับการพัฒนาโดย คัมมิง (Cumming) และ เพ็นตา (Penta) (1985; 1994, อ้างถึงใน คมสร วงษ์รักษา 2540 : 30) เป็นการปรับปรุงวิธี Del-Na ซึ่งมีวิธีการคำนวณยุ่งยากซับซ้อนให้มีความยุ่งยากน้อยลง โดยมีค่าตกลงเบื้องต้นว่าหัวข้อประเมินในเซลล์ทั้ง 25 เซลล์นั้น ในเซลล์ที่มีระดับความสำคัญต่ำกว่า 3 และระดับสัมฤทธิ์ผลต่ำกว่า 3 ถือเป็นหัวข้อประเมินที่ไม่ใช่ความต้องการจำเป็นสำคัญ และไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลในเซลล์ดังกล่าวมาใช้ในการคำนวณค่าดัชนี

จากกลุ่มวิธีทั้งสามกลุ่มนี้ คมสร วงษ์รักษา (2540 : 130 - 133) ได้นำมาศึกษาวิจัยและพบว่า เทคนิควิธีทั้งหมดมีความสอดคล้องกันสูง วิธีที่ให้ค่าความตรงในการจัดลำดับสูงสุดคือ -Nd และ Del-Ne ส่วนวิธี PNIb มีผลการจัดเรียงลำดับใกล้เคียงกับที่เกิดขึ้นในประชากรมากกว่าวิธีอื่น และคมสร วงษ์รักษา ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า เทคนิควิธีเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในกรณีที่ข้อมูลไม่มาก ต้องคำนวณด้วยตนเอง สะดวกรวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน (คมสร วงษ์รักษา 2540 : 137) ผู้วิจัยจึงได้นำเทคนิควิธีนี้มาทำการศึกษาวิจัยและขอเสนอรายละเอียดของวิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบ Modified Priority Need Index (PNIb) ดังนี้

1. วิธีดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็น

1.1 เตรียมข้อรายการที่เป็นความต้องการจำเป็นทั้งหมดจากเอกสารอ้างอิงที่มีผู้รวบรวมไว้อย่างน่าเชื่อถือ รวมถึงการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ชำนาญหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นประจำเพื่อนำมาจัดเป็นแบบสอบถาม

1.2 นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับที่มีการตอบสนองสภาพ คือ สถานภาพที่เป็นจริง (D) และสถานภาพที่ควรจะเป็นหรือสถานภาพที่คาดหวัง

1.3 แจกแบบสอบถามให้ผู้ประเมิน (กลุ่มตัวอย่าง) ตอบคนละหนึ่งชุด

1.4 ผู้ดำเนินการนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละข้อแล้วนำมาเรียงลำดับ

2. วิธีวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่ได้จากเทคนิควิธี PNIB ใช้วิธีการถ่วงน้ำหนักด้วยค่า D โดยนำค่า D ไปหารเพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐาน จากนั้นนำผลที่ได้ของแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย เนื่องจากต้องการให้ค่าดัชนีที่คำนวณได้มีคุณสมบัติเป็นเลขดัชนีและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ค่าพิสัยของดัชนีจะอยู่ในช่วง 0-5 สูตรการคำนวณมีดังนี้ คือ

$$PNIB = (I-D)/D$$

เมื่อ PNIB แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง

3. ข้อดีของการเรียงลำดับความสำคัญโดยใช้ดัชนี

3.1 เป็นวิธีที่ใช้การคำนวณไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนมากนัก

3.2 ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลไม่มาก ไม่สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์มากนัก

3.3 การถ่วงน้ำหนักทำให้ได้ข้อแตกต่างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ข้อจำกัดของการเรียงลำดับความสำคัญโดยใช้ดัชนี

4.1 ข้อตกลงเบื้องต้นเป็นข้อมูลระดับ อันตรภาคที่ไม่ค่อยเหมาะสม

4.2 พิจารณาแยกกันระหว่างสถานภาพที่เป็นอยู่ กับ สถานภาพที่ควรจะเป็น ผลต่างที่มีค่าเท่ากัน ในระดับต่ำกับระดับสูงยากในการจัดเรียงลำดับ

จากการศึกษาเทคนิควิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆ อาจกล่าวได้ว่า ในการประเมินความต้องการจำเป็นควรใช้วิธีการที่เป็นระบบ

โมเดลที่ใช้ขึ้นอยู่กับคำนิยามที่กำหนด การได้ข้อมูลมักมาจากการสำรวจ ข้อมูลที่ได้มีทั้งจากข้อมูลที่มีการตอบสนองเดียวและข้อมูลที่มีการตอบสนองคู่

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่ทำได้ทั้งก่อนและหลังสิ้นสุดโครงการ นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้ว ยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่างๆได้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.1.1 ผลการวิจัยการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในประเทศ

สัมฤทธิ์ ต่อสติ (2542 : บทคัดย่อ) จากการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง: กรณีศึกษาศูนย์แพทย์ชุมชนเมืองพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบการให้บริการสาธารณสุขพบว่า สถานบริการที่มีการให้บริการแบบเวชปฏิบัติครอบครัว (ศูนย์แพทย์ป้อมเพชร) การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับสูง และการมีส่วนร่วมด้านการใช้บริการมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการบริจาคเรียงตามลำดับ ส่วนสถานบริการที่ไม่ได้ให้บริการเวชปฏิบัติครอบครัว (ศูนย์สุขภาพวัดกล้วย) การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ความต่อเนื่องในการดำเนินงานของสถานบริการ ความสนใจของหัวหน้าครอบครัวที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม/องค์กรชุมชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการของสถานบริการ การเยี่ยมบ้านความคุ้นเคยกันระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับประชาชนในชุมชน และภูมิลำเนาเดิม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 51-207) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย พบว่า ธรรมาภิบาลไทยเดิมเป็นระบบอุปถัมภ์ที่อยู่บนความสัมพันธ์แบบนาย – โพร มาแต่โบราณ ซึ่งสร้างความเสียหายให้แก่สังคมไทยเป็นอย่างมากตลอดมา ซึ่งได้เสนอแนวทางแก้ไขดังนี้ (1) ปรับธรรมาภิบาลไทยให้เข้ากับธรรมาภิบาลสากลโดยการเลือกใช้สารธรรมในพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมาภิบาลแบบตะวันตกและรักษาวินัยธรรมไทยเดิมที่สอดคล้องกับกาลสมัยอย่างจริงจัง (2) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่อย่างจริงจัง ไม่ควรนำบุญคุณความแค้นส่วนตัวเข้ามาปะปน (3) ปรับกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพึ่งพาการค้าและการส่งออกอย่างเดียวมาสู่เศรษฐกิจหลายแบบที่มีทั้งเศรษฐกิจแบบตลอดและเศรษฐกิจพอเพียง (4) ปฏิรูปการเมืองต่อไปแม้จะมีรัฐธรรมนูญใหม่แล้วและปฏิรูปภาคธุรกิจเอกชนให้เกิดความเข้มแข็งและสุจริต (5) การสร้างธรรมาภิบาลด้านเอกชนให้เกิดขึ้นน่าจะยึดแนวทางของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ซึ่งได้เสนอไว้ คือปัญหาหลักของธรรมาภิบาลภาคเอกชนไทยคือ การขาดกลไกการตรวจสอบและการกำกับดูแลการบริหารธุรกิจทำให้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่มีอำนาจการบริหารธุรกิจเอารัดเอาเปรียบผู้ถือหุ้นรายย่อย (6) สร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาชนและเพิ่มการมีส่วนร่วม (7) การสร้างระบบส่งเสริมธรรมาภิบาลในลักษณะองค์กรนอกภาครัฐที่เรียกว่าสุจริตธรรมแห่งชาติ เนื่องจากเรื่องธรรมาภิบาลและความสุจริตในการบริหารบ้านเมืองเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ จึงสมควรให้องค์กรต่างๆ ในภาคประชาชนรวมตัวกันเป็นสภาสุจริตธรรมแห่งชาติ

คณิน สุบิน (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คณะกรรมการกำกับดูแลในบริษัทพบว่า รูปแบบคณะกรรมการที่ใช้อยู่ในประเทศต่างๆมีอยู่ 2 ระบบใหญ่ๆได้แก่ ระบบคณะกรรมการชั้นเดียว และคณะกรรมการสองชั้น ระบบคณะกรรมการชั้นเดียวรับผิดชอบการดำเนินงานของบริษัทเพียงชุดเดียว โดยรับผิดชอบเรื่องการตัดสินใจที่สำคัญทางธุรกิจ และกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร รูปแบบคณะกรรมการบริษัทภายใต้กฎหมายไทยเป็นคณะกรรมการชั้นเดียว ส่วนมากไม่มีกลไกถ่วงดุลและคานอำนาจภายในคณะกรรมการ สำหรับระบบคณะกรรมการสองชั้นเป็นรูปแบบของหลายประเทศในแถบยุโรป โดยแบ่งคณะกรรมการออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารทำหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของบริษัทและคณะกรรมการกำกับดูแลหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการบริหารอย่างใกล้ชิด คณะกรรมการทั้ง 2 ชุดต้องไม่ใช่นุคคลเดียวกัน ซึ่งสามารถแก้ปัญหาการถ่วงดุลและคานอำนาจกับคณะกรรมการบริหารได้ และมีส่วนช่วยให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใสมากขึ้น ถือว่าคณะกรรมการกำกับดูแลเป็นมาตรการที่ดี ที่ควรนำมาเป็นทางเลือกในการเสริมสร้างให้บริษัทมหาชนและบริษัทเอกชนที่มีกิจการขนาดใหญ่

ของไทย มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของบริษัท นอกเหนือจากแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนต้อง จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ

ผาสุก พงษ์ไพจิตรและคณะ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคอร์รัปชันใน ภาครัฐ: ความเห็นและประสบการณ์ของครัวเรือน โดยการสำรวจความเห็นกลุ่มหัวหน้าครัวเรือน พบว่า คอร์รัปชันเป็นปัญหาระดับชาติที่สำคัญอันดับสาม รองจากปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาค่าครองชีพสูงพบในหมู่นักการเมืองมากกว่าหมู่ข้าราชการ หน่วยงานที่ไม่เชื่อสัตย์มากที่สุด ได้แก่ตำรวจ และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ 10 ของครัวเรือนถูกเรียกร้องสินบน วงเงินที่ถูกเรียกร้องนี้ กระจุยอยู่ในหน่วยงาน3แห่ง คือ ที่ดิน ตำรวจ และสรรพากร การรายงานกรณีคอร์รัปชันส่วนใหญ่ ไม่เคยรายงาน เพราะไม่ทราบว่าจะรายงานที่ใดและอาจนำผลลบมาถึงตนสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มากที่สุดในการต่อต้านคอร์รัปชัน ได้แก่ สื่อมวลชน ป.ป.ช. นักวิชาการและครูตามลำดับ

เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์และคณะ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อม ทางธุรกิจและทัศนคติของผู้ประกอบการต่อการให้บริการของภาครัฐ โดยการสำรวจความเห็นของ ผู้ประกอบการธุรกิจ พบว่า คอร์รัปชันและการอุปสรรคการแข่งขันธุรกิจโดยรัฐและเอกชนมี2 ประการคืออุปสรรคต่อการดำเนินงาน และการเจริญเติบโตของภาคธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่ปัจจัยที่มี ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ การจ่ายเงินพิเศษหรือค่าสินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การติดต่อ ราชการได้รับการอำนวยความสะดวก สำหรับภาคธุรกิจร้อยละ 79 ของผู้ประกอบการยอมรับว่า เป็นเรื่องธรรมดา เงินสินบนหรือเงินพิเศษที่ภาคธุรกิจจ่ายให้แก่หน่วยงานภาครัฐสูงสุด ได้แก่ กรม สุลการกร รองลงมาคือหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง กรมสรรพากร การไฟฟ้า นักการเมืองที่เกี่ยวข้องกับ ธุรกิจ ตำรวจ ตามลำดับ และเงินพิเศษที่ธุรกิจจ่ายจะสอดคล้องกับความถี่ของการใช้บริการยกเว้น ตำรวจจราจรและตำรวจอื่นๆ ซึ่งติดต่อบ่อยแต่เสียค่าใช้จ่ายไม่สูง หน่วยงานที่เรียกเก็บเงินพิเศษ บ่อยที่สุดเมื่อมีการติดต่อ คือ หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างของรัฐ นักการเมืองที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ตำรวจ จราจรและตำรวจอื่นๆ เจ้าหน้าที่สุลการกร เจ้าหน้าที่ไฟฟ้า และเจ้าหน้าที่สรรพากร ตามลำดับในการ ดำเนินธุรกิจกับภาครัฐ ปัญหาที่พบมากคือ การแข่งขันในการประมูลและการจ่ายเงินพิเศษการคอร์รัปชันในวงราชการเป็นการเพิ่มต้นทุนให้แก่ภาคธุรกิจ

ศุภชัย ขาวะประภาสและคณะ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คอร์รัปชันในวง ราชการ: มุมมองจากข้าราชการ โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคพบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าการคอร์รัปชันเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในสังคม การรับสินบนเป็นเรื่องปกติที่พบ ได้ทั่วไป และเห็นว่าสถานการณ์เรื่องคอร์รัปชันปัจจุบันดีกว่าเมื่อปีที่ผ่านมา เรื่องการซื้อขาย ตำแหน่งอันเป็นบ่อเกิดของการคอร์รัปชันนั้น ครั้งหนึ่งตอบว่าไม่มีการซื้อขายตำแหน่งใน

หน่วยงานของตน ร้อยละ 43 ตอบว่ามีการซื้อขายตำแหน่งซึ่งตำแหน่งที่มีการซื้อขายมากคือ อธิบดี และเลขาธิการ วิธีการที่ซื้อขายคือ การให้สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและคอยรับใช้ส่วนตัวในแทบทุกเรื่อง สาเหตุที่มีการซื้อขายตำแหน่งเกิดจากความไม่มีประสิทธิภาพของระบบบริหารงานบุคคล หน่วยงานที่ถูกระบุว่าได้รับความไว้วางใจมากที่สุดในการแก้ปัญหาคือ ป.ป.ช. สำนักงานก.พ. และสื่อมวลชนตามลำดับ ข้าราชการร้อยละ 24 เห็นว่ารัฐบาลมีความตั้งใจจริงที่จะต่อสู้กับปัญหาคอร์รัปชันในภาคราชการ

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544 : 48 - 62) ได้ทำการวิจัยเอกสารเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance) พบว่าสังคมเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ธรรมาภิบาลเข้มแข็งและยั่งยืนซึ่งสังคมที่คาดหวังควรเป็นสังคมที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันการณ์ ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความโปร่งใส ต้องสร้างกลไกที่รับผิดชอบและตรวจสอบได้มีสื่อเป็นอิสระและต้องสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบของธรรมาภิบาลคือ ความชอบธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบพบว่า (1) ความชอบธรรมตัวชี้วัดที่อยู่ภายใต้ประเด็นความชอบธรรมอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค ความถูกต้อง และความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับหลักกฎหมายที่เป็นธรรม และหลักการบริหารที่ชัดเจน (2) ความโปร่งใส พบว่า อยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารที่ดีซึ่งเกี่ยวข้องกับคน งบประมาณ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยมีระบบ วิธีการและกระบวนการที่ยุติธรรม ที่ได้มาอย่างถูกต้องชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ (3) ความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ พบว่า อยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารที่ดีซึ่งเกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความถูกต้อง และการยอมรับของผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสีย และมีกลไกตรวจสอบได้ (4) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า อยู่บนพื้นฐานของการจัดการบริหาร ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด (5) การมีส่วนร่วม พบว่า ประชาชนต้องรู้จักสิทธิ และการใช้สิทธิ ประชาชนต้องตื่นตัวกระตือรือร้นที่จะรับรู้ ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีตัวชี้วัดกลางที่เป็นมาตรฐานในการประเมินระดับของการมีธรรมาภิบาล ดังนั้นการจัดสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาลโดยสถาบันหรือคณะกรรมการกลางก็จะเป็นประโยชน์ต่อการนำธรรมาภิบาลไปสู่ภาคปฏิบัติในสังคมไทยอย่างแท้จริง

สมบัติ โขมิวนานิช (2544 : 43 - 47) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 พบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตาม

ระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติในระดับมาก

ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมเนียมปฏิบัติในความหมายของภาครัฐ และประชาชน: กรณีโครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนถ่านหิน “หินกรูด” โดยวิเคราะห์ผ่านบทบาทของภาครัฐ เอกชน และประชาชนพบว่า หลักนิติธรรมคือศูนย์กลางของหลักต่างๆ ในการธรรมเนียมปฏิบัติในมุมมองของภาครัฐ ภาคเอกชนเน้นในส่วน of หลักนิติธรรมและหลักความคุ้มค่าประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่หลักการมีส่วนร่วมคือหัวใจของภาคประชาชน

สุวรรณ ทองคำ (2545 : 187-199) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติในระดับมากที่สุด วิจัย คุณวุฒิทางการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร และขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และที่ระดับ .01

สถาบันพระปกเกล้า (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี พบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลัก มีความเหมาะสม หลักความโปร่งใสมีค่าระดับต่ำสุด หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าระดับมากที่สุด ส่วนหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนที่สวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับน้อย หลักความรับผิดชอบ พบว่า การจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับน้อย การมีแผนสำรองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้ทุนให้โทษ หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหน่วยงานมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการแข่งขันในการทำงานในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบหลักการต่างๆตามกลุ่มงาน พบว่ากลุ่มงานความมั่นคง หลักนิติธรรมมีค่าสูงสุด หลักคุณธรรมมีค่าต่ำสุด และหลักความโปร่งใสมีค่าสูงกว่าอีก 2 กลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะองค์กรภาระหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กร และทุกกลุ่มงานมีปัญหาเรื่องความโปร่งใส สำหรับการใช้อ้างอิงข้อมูลทุกขุมของหน่วยงานกลางในการบริหารจัดการที่ดี ภาพรวมของประเทศพบว่า บางหลักไม่สามารถใช้ได้ เพราะไม่มีการจัดเก็บข้อมูลไว้

สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา (2546 : 21) ศึกษาเรื่อง “การบริหารการจัดการเทศบาลตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง” ผลการศึกษาพบว่า ในการบริหารการ

จัดการของเทศบาลตำบลบ้านฉางตาม หลักธรรมาภิบาล เทศบาลตำบลบ้านฉางได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่าง ๆ และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนเพื่อหาจุดยืนและแนวทางร่วมกัน พบว่ายังประสบปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ โดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ทางด้านกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบลบ้านฉาง พบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนรวมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่ามีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเขามานั้นบางคน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน แต่เขามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ดังนั้นจึงเสนอให้ผู้บริหารของเทศบาลเร่งปรับโครงสร้างและระบบงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการบริหารการจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนิติธรรมที่ว่าการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และขอบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล และนำกฎระเบียบการบริหารงานของเทศบาลมาบังคับใช้ให้เป็นมาตรฐานเพื่อเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร (2547 : 69 - 70) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีระดับพฤติกรรมการบริหารทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมทางคุณธรรมในกลุ่มพฤติกรรมการพัฒนาและฝึกฝนตนเอง กลุ่มพฤติกรรมการดำรงตนให้เหมาะสมและกลุ่มพฤติกรรมการประพฤติตนจากมากไปน้อย

นันทพล พงศธรวิสุทธิ์ ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่ากลุ่มประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ อบต. อยู่ในระดับสูง และเห็นด้วยว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบ อบต. ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตน เห็นด้วยว่าหลังจากมีการจัดตั้ง อบต. ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาตำบล ส่งผลให้เกิดความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ส่วนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง จำนวน 32 คน เห็นว่าองค์การบริหารส่วน

ตำบลมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับความพึงพอใจสูงและได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) การบริหารงานใน อบต. ประชาชนในชุมชนมีความต้องการให้ผู้บริหารสนองตอบความต้องการของชุมชน รวมทั้งการใช้งบประมาณในการบริหารงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด 2) ควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความร่วมมือและเคร่งครัดในกฎระเบียบ มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ต้องมีการอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพ มีการลงโทษแก่ผู้กระทำผิด และให้รางวัลกับข้าราชการที่ประพฤติดี

สมปอง ชันน้อย (2549 : 13) ศึกษาเรื่อง “ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรีจังหวัดสุรินทร์ พบว่าในการบริหารโรงเรียนด้วยหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระดับธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้มีการลดขั้นตอนการให้บริการและการทำงาน ร้อยละ 19.09 รองลงมาให้จัดทำประกาศและคู่มือการขอรับบริการสำหรับผู้มาติดต่อ โดยระบุขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน ร้อยละ 13.64 มีระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รับฟังความเห็นจากบุคคลภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่วไป ร้อยละ 11.82 จัดให้มีระบบร้องเรียนในการให้บริการของโรงเรียน ร้อยละ 10.91 ตามลำดับ

เปรมจิต ศิริวัฒนะตระกูล และคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน พบว่า สถานภาพทางเพศแตกต่างกันมีทัศนะต่อหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพทางด้านระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานนั้น มีทัศนะต่อหลักธรรมาภิบาลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1.2 ผลการวิจัยวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในประเทศ

สมจิต แก้วแสงขวัญ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการโรงเรียนสีขาวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า (1) การดำเนินงานโครงการโรงเรียนสีขาว ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านทัศนคติที่มีต่อการดำเนินงานโครงการฯ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้น อยู่ในระดับปานกลาง (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินงานโครงการโรงเรียนสีขาว ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งหกกลุ่ม พบว่า ทัศนคติที่มีต่อการดำเนินงานโครงการโรงเรียนสีขาว ด้านความรู้ความเข้าใจโครงการโรงเรียนสีขาวว่าครูผู้รับผิดชอบโครงการกับผู้นำ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และระหว่างนักเรียนกับผู้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาพรวมระหว่างนักเรียนกับผู้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

ทองสุข มั่นดาทร และคณะ (2549 : รายงานการวิจัย) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ในเขตตรวจราชการที่ 13 ปี พ.ศ. 2549 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.6 เห็นว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามความเป็นจริงและความคาดหวังมี 9 ประเด็น ที่เห็นว่าเป็นปัญหาบ้างเล็กน้อย รอได้ ค่อยแก้ไขเมื่อมีเวลาหรือทรัพยากรพอเพียง เช่น ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น ส่วนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา มี 6 ประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารเห็นว่า เป็นความต้องการจำเป็น (needs) เนื่องจากมีความแตกต่างระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่คาดหวัง (what should be) กับสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริง (what is) เป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา สมควรแก้ไขให้เสร็จภายใน 2 ปี เช่น การพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับที่ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นต้น สำหรับสาเหตุที่เป็นความต้องการสำคัญจำเป็นดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความคิดเห็นตรงกันว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพเนื่องจาก มีสาเหตุหลายประการ เช่น นโยบายการลดอัตรากำลังภาครัฐ ระเบียบแนวปฏิบัติการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ชัดเจน ไม่สามารถย้ายครูในโรงเรียนเกินเกณฑ์ไปโรงเรียนที่ขาดแคลนได้ หรือมีระบบอุปถัมภ์และฝ่ายการเมืองเข้ามาแทรกแซง เป็นต้น สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้

เสนอแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเกิดประโยชน์ สนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เป็นสภาพที่พึงประสงค์ ที่จำทำให้การปฏิรูปการศึกษา ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามความต้องการของสังคม เห็นสมควรปรับแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาในบางประเด็นที่เกิดปัญหาอยู่ในขณะนี้ กล่าวคือ สัดส่วนและการได้มาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีผู้แทนหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมกระจายจากทุกภาคส่วน มิใช่มาจากคณะบุคคลในสังกัด สพฐ. เป็นส่วนใหญ่ และผู้ที่มาเป็นประธาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา จะต้องไม่ใช่ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะเป็นการขัดแย้งความเป็นจริงในการบริหารงานบุคคล

พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า (1) การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จำแนกตามแต่ละด้านของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ครูมีการปฏิบัติค่อนข้างสูงที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การวางแผนและการเตรียมการสอน ตามด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นด้านที่ครูมีการปฏิบัติน้อยที่สุด (2) การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพพบว่า ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ครูควรได้รับการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การวางแผนและการเตรียม การสอน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อปัจจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านตัวครูส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

3.2.1 ผลการวิจัยการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลต่างประเทศ

ไพ (Pei. 1999, อ้างถึงใน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ 2542 : 34) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างประชาธิปไตยและระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ จำนวน 115 ประเทศพบว่า ประเทศที่เป็นประชาธิปไตย และมีการบริหารจัดการที่ดีหรือมีระบบธรรมาภิบาล

และเป็นสังคมเปิด มีการเจริญเติบโตของรายได้ประชาชาติเฉลี่ยปีละ 2.53 % ในขณะที่ระบบการเมืองแบบปิด ที่ระบบการบริหารจัดการไม่ดีมีภาวะอัตราการเติบโตเพียงปีละ 1.41% ซึ่งหมายความว่า ประเทศที่เป็นประชาธิปไตยและมีระบบธรรมาภิบาลมีการเจริญเติบโตเร็วกว่าประเทศที่ไม่มีระบบธรรมาภิบาลถึงร้อยละ 80 และไพ (Pei) ยังพบว่าหากความเป็นประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น การทุจริตในการบริหารบ้านเมืองก็จะลดลงด้วย

พัตแนม (Putnam. 1999, อ้างถึงใน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ 2542 : 22) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประชาธิปไตยในการปกครองท้องถิ่นของประเทศอิตาลีพบว่า แม้ในประเทศเดียวกันมีกฎหมายและการกระจายอำนาจเหมือนกัน แต่การบริหารท้องถิ่นในภาคใต้ของอิตาลีกลับมีปัญหาอิทธิพลและการทุจริตมาก ผิดกับการปกครองท้องถิ่นทางตอนเหนือที่ประสบความสำเร็จสูงกว่า และมีการทุจริตน้อยมาก โดยพัตแนมได้แสดงผลการวิจัยไว้ว่า ความสัมพันธ์แนวนอนที่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มและบุคคลต่างๆตลอดจนความร่วมมือกันและความเข้มแข็งของกลุ่มประชาคม(civil society)ในภาคเหนือ ทำให้การบริหารท้องถิ่นภาคเหนือของอิตาลีทั้งในการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มีการใช้ธรรมาภิบาลในการปกครองดีกว่าในภาคใต้ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบแนวดิ่ง (Vertical relation) ระหว่างเจ้าพ่อหรือผู้มีอิทธิพล กับบิรารและคนในท้องถิ่น

คริสตินา (Christina. 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ,ความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้(ประเทศเคนยา) งานวิจัยนี้พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือ ต้องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่างๆ ส่วนปัจจัยอื่นๆที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา(Kenya)ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำยที่สุดนักสังคมสงเคราะห์ จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ที่มีจำนวนมากในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ ๆ โดยการนำกิจกรรมและความมีส่วนร่วมต่างๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ

คลาร์ค (Clarke. 2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกานาพบว่า ในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นโดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่างๆของท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือป็นบุญแก่สำคัญการใช้หลักธรรมาภิ

บาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ก็ยังคงมีปัญหาย่อยจากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกพ้อง

ฟิลิป (Philip, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ งานวิจัยนี้พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้ว หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา โดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งในปี 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูป รูปแบบการปกครอง นอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอน และเศรษฐกิจถดถอย เพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมือง การปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

เฮนดริก (Hendrik, 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสังคมสงเคราะห์และหลักธรรมาภิบาลมาใช้วิเคราะห์แนวโน้มนโยบายในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเยอรมันนี พบว่า หลังจากสงครามเย็นผ่านไปแล้วประเทศทั้งสองได้กำหนดนโยบายในการดูแลประเทศในโลกที่สาม โดยนักสังคมสงเคราะห์ได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของประเทศทั้งสองแต่ยังขาดความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบการประเมินเพราะการกำหนดยุทธศาสตร์ในกระบวนการการจัดทำนโยบายมีการแยกย่อยออกเป็นส่วนๆมากเกินไปและยังขาดความเข้าใจในความหมายของธรรมาภิบาลในประเทศกัมพูชา มีงานวิจัยเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในระบบสุขภาพ โดยสรุปว่า คนทั่วไปเชื่อกันว่า งบประมาณด้านสุขภาพของประเทศ 5-10 % อันตรธานไปก่อนที่จะกระทรวงการคลังจะจ่ายให้แก่กระทรวงสาธารณสุข ต้นตอใหญ่แห่งหนึ่งของการคอร์รัปชันในระบบสุขภาพ คือ อุตสาหกรรมยา บริษัทยาในประเทศตะวันตกมีส่วนเป็นอย่างมากในการสร้างวัฒนธรรมคอร์รัปชันในประเทศที่กำลังพัฒนา

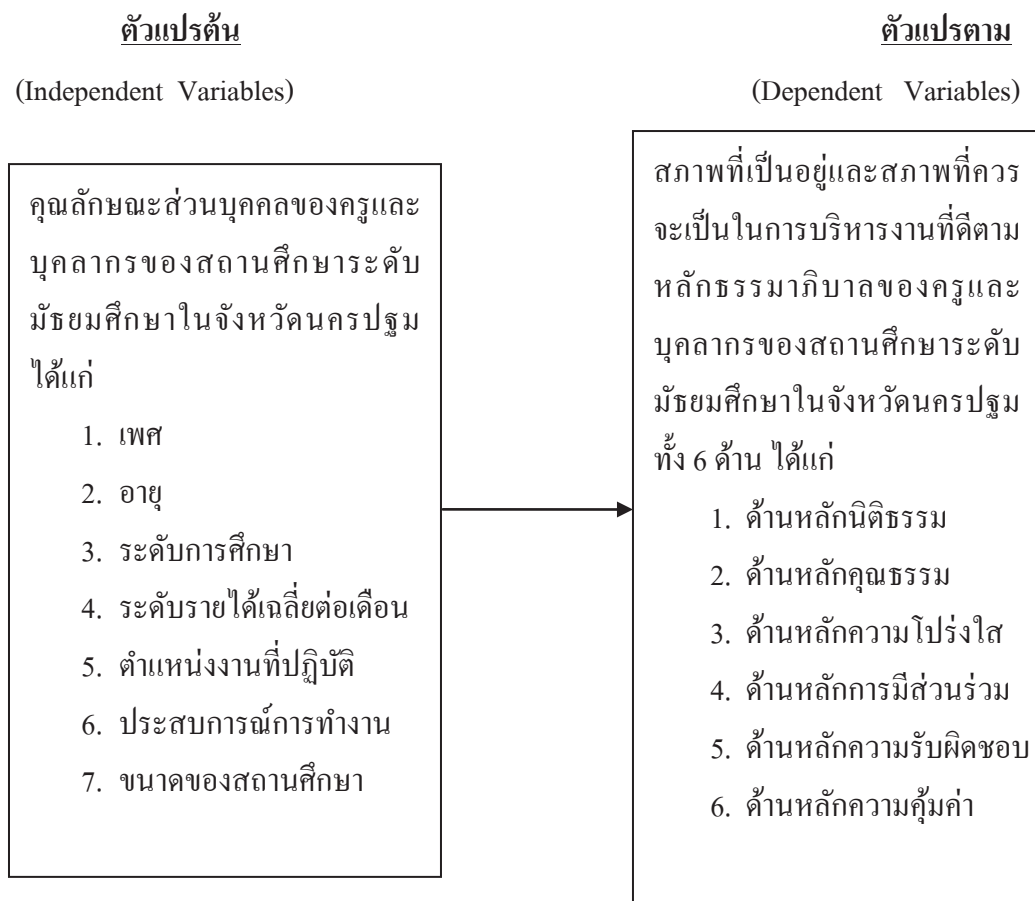
3.2.2 ผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นต่างประเทศ

แมททอกซ์ (Mattox 1987: 6061-A) ได้ศึกษาถึงความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยน์ สหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับมากคือ ความต้องการจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผล และต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

แบร์เนส (Barnes : 1995) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครอง นักเรียนพบว่า การมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยอุดมคติแล้ว ผู้ปกครองต้องการมีบทบาทที่โรงเรียน แม้ว่าจริง ๆ แล้ว การมีส่วนร่วมของพวกเขาจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่า ผู้ปกครองยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่บ้านด้วยการศึกษารุ่นนี้ให้หักฐานเพิ่มเติมว่า บิดา มารดา ชาวอเมริกัน-อัฟริกัน มีความประสงค์ที่จะมีสิทธิมีเสียงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนลูก ๆ ของตน ซึ่งบ่งชี้ว่าบิดา มารดาชาวอเมริกัน-อัฟริกันเห็นคุณค่าของการศึกษา และเห็นว่าโรงเรียนต้องตระหนักถึงความคาดหวังด้านการศึกษาและวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า ในการบริหารงานที่ดีของสถานศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ตรงต่อวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง และการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานด้านการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานด้านการศึกษาของสถานศึกษานั้นตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติโดยรวม ดังนั้น ในการประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลัก
ธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัย
เชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการ
บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
จังหวัดนครปฐม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลัก
ธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการ
บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย
ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรในการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นในการ
บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
จังหวัดนครปฐมปีการศึกษา 2553 จำนวน 29 โรงเรียน จำนวน 1,549 คน ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสถานศึกษา (ขนาดสถานศึกษา)	ตำแหน่ง		
		ครู	ครูผู้ช่วย	รวม
1	พระปฐมวิทยาลัย (ใหญ่พิเศษ)	130	5	139
2	ราชินีบูรณะ (ใหญ่พิเศษ)	109	7	120
3	ศรีวิชัยวิทยา (ใหญ่พิเศษ)	98	5	106
4	มัธยมฐานบินกำแพงแสน (ใหญ่พิเศษ)	84	7	94
5	วัดไร่จิงวิทยา (ใหญ่พิเศษ)	104	0	108
6	สิรินธรราชวิทยาลัย (ใหญ่พิเศษ)	106	18	128
7	วัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย (ใหญ่)	60	5	68
8	กำแพงแสนวิทยา (ใหญ่)	61	7	71
9	คลองทองวิทยา (ใหญ่)	52	8	63
10	ภัทรญาณวิทยา (ใหญ่)	48	1	50
11	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลา (ใหญ่)	71	2	76
12	กาญจนาภิเษกวิทยาลัยนครปฐม (ใหญ่)	83	5	91
13	ภ.ป.ร ราชวิทยาลัย (ใหญ่)	100	2	106
14	พระปฐมวิทยาลัย 2 (กลาง)	28	4	34
15	บางเลนวิทยา (กลาง)	42	1	45
16	สามพรานวิทยา (กลาง)	46	1	50
17	โพรงมะเดื่อวิทยาคม (กลาง)	32	2	36
18	ศาลาดีวิทยา (กลาง)	24	2	27
19	บ้านหลวงวิทยา (กลาง)	22	2	25
20	สระกะเทียมวิทยาคม (กลาง)	30	3	34
21	จิวราษฎร์มีรังสฤษฎ์ (เล็ก)	17	1	18
22	ปรกแก้ววิทยา (เล็ก)	11	2	13
23	พลอยจตุรจินดา (เล็ก)	8	2	10
24	แหลมบัววิทยา (เล็ก)	18	0	18
25	เพิ่มวิทยา (เล็ก)	11	2	14

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนประชากรครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสถานศึกษา (ขนาดสถานศึกษา)	ตำแหน่ง		
		ครู	ครูผู้ช่วย	รวม
26	บางหลวงวิทยา (เล็ก)	15	1	16
27	สถาพรวิทยา (เล็ก)	10	2	12
28	บัวปากท่าวิทยา (เล็ก)	14	3	17
29	ปรีดารามวิทยาคม (เล็ก)	13	2	15
รวม		1,447	102	1,549

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2554. เอกสารเลขที่ 2/2554 : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2554.

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการประเมินความต้องการจำเป็น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stratified Random Sampling) และใช้การคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1988, อ้างถึงใน : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 284 - 285) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 สุ่มสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมมี 29 สถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ร้อยละ 50 ได้จำนวน 15 สถานศึกษา และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างคือ ครูและครูผู้ช่วยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ตามสูตรของโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967: 729) ในการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดค่า

ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 หรือ 95%

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1549}{1+1549(0.05)^2} \\ &= 318.91 \end{aligned}$$

ในการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่เรียนประจำอยู่ไม่เกิน 500 คน สถานศึกษขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่เรียนประจำอยู่ตั้งแต่ 500 - 1,500 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่เรียนประจำอยู่ตั้งแต่ 1,501 - 2,500 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนที่เรียนประจำอยู่ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป จึงได้ตัวแทนครูและครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้จำนวน 319 คน โดยเทียบบัญญัติยงค์ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่างครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสถานศึกษา (ขนาดสถานศึกษา)	ตำแหน่ง	
		ครู	ครูผู้ช่วย
1	ราชินีบูรณะ (ใหญ่พิเศษ)	40	3
2	วัดไร่จิงวิทยา (ใหญ่พิเศษ)	38	0
3	สิรินธรราชวิทยาลัย (ใหญ่พิเศษ)	38	7
4	คงทองวิทยา (ใหญ่)	19	3
5	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศศาลายา (ใหญ่)	26	1
6	กาญจนาภิเษกวิทยาลัยนครปฐม (ใหญ่)	30	2
7	ภ.ป.ร ราชวิทยาลัย (ใหญ่)	36	1
8	พระปฐมวิทยาลัย 2 (กลาง)	10	1
9	บางเลนวิทยา (กลาง)	15	0
10	สามพรานวิทยา (กลาง)	17	0
11	บ้านหลวงวิทยา (กลาง)	8	1
12	แหลมบัววิทยา (เล็ก)	7	0
13	บางหลวงวิทยา (เล็ก)	5	0
14	สถาพรวิทยา (เล็ก)	4	1
15	บัวปากท่าวิทยา (เล็ก)	5	1
รวม		298	21
รวม		319	

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในมิติต่างๆ ที่มีความหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้เลือกเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำนวน 18 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยแยกตามขนาดของสถานศึกษาทั้ง 4 ขนาด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนบางหลวงวิทยา ทำการสัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน พนักงานภารโรง 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 3 คน

1.2.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนบางเลนวิทยา ทำการสัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน พนักงานภารโรง 1 คน พนักงานขับรถ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 4 คน

1.2.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศสาขลา ทำการสัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน พนักงานภารโรง 1 คน พนักงานขับรถ 1 คน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน

1.2.2.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ โรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา ทำการสัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 2 คน พนักงานภารโรง 1 คน พนักงานขับรถ 1 คน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 6 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปร 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.4 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.5 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

2.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

2.1.7 ขนาดของสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในด้าน

- 2.2.1 ด้านหลักนิติธรรม
- 2.2.2 ด้านหลักคุณธรรม
- 2.2.3 ด้านหลักความโปร่งใส
- 2.2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม
- 2.2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ
- 2.2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี สำหรับใช้สอบถามความต้องการและความคาดหวังของครูและครูผู้ช่วย ถึงการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานด้านการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่มีการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า จำนวน 60 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลัก ธรรมชาติของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลัก ธรรมชาติของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลัก ธรรมชาติของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลัก ธรรมชาติของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมชาติของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูและครูผู้ช่วยได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมชาติ

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้ในการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมชาติทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยการสร้างแนวคำถามไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับลึกที่เข้าถึงความเป็นจริงมากที่สุด มีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือ โดยกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.1.2 กำหนดแนวคิดและกรอบการทำงานวิจัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า โดยให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่เป็นประเด็นปัญหาในการวิจัย

4.1.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 60 ข้อ

4.1.4 นำแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดประเมินผลการศึกษา 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .50 จากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในทุกด้าน โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง .67 – 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

4.1.6 นำแบบสอบถามที่ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรครูและครูผู้ช่วย ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกจากโรงเรียนภัทรธัญญาวิทยา จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น (Riliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าโดยรวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่ามิต่างมีรายละเอียดตามในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่น(Riliability) ของแบบสอบถาม

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่	สภาพที่ควรจะเป็น
1. ด้านหลักนิติธรรม	.971	.970
2. ด้านหลักคุณธรรม	.973	.973
3. ด้านหลักความโปร่งใส	.972	.970
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	.971	.970
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	.964	.966
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	.965	.960
รวม	.970	

4.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้การดำเนินการศึกษาค้นคว้า สามารถตรวจสอบวัดได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการประเมิน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.2.2 ประมวลข้อมูลที่ได้จากการศึกษา กำหนดเป็นเค้าโครงของการสัมภาษณ์และขอบเขตเนื้อหา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.2.3 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.2.4 จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในการบริหาร 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิในการวัดประเมินผลการศึกษา 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา จากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด

ความสมบูรณ์ในทุกด้าน โดยผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

4.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้จริงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์คือครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บและรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมต่อไป

5.2 ประสานขอความร่วมมือจากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษากลุ่มเป้าหมายตามที่ทำการสุ่มตัวอย่างไว้

5.3 จัดทำแผนและเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัน เวลา ที่กำหนดไว้

5.4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชุดทุกข้อ จัดระเบียบ ลงรหัส

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ โดยนำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)

2.2 ข้อมูลความต้องการจำเป็นจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1) วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่เกิดขึ้นกับตัวครูและครูผู้ช่วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified} ที่ปรับปรุงโดยนางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช 2548 : 18) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็น แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

2.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลัก
ธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยมี
วัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานที่ดีตามหลัก
ธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม และ 2) เพื่อ
เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตาม
คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพ
การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น
ในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครู
และครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ประกอบไปด้วย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 5 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
ในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในจังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 319 คน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน ขนาดของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	28.84
หญิง	227	71.16
อายุ		
อายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า	42	13.17
อายุตั้งแต่ 31- 40 ปี	58	18.18
อายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี	98	30.72
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	121	37.93
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	233	73.04
ปริญญาโท	85	26.65
ปริญญาเอก	1	.31
ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,000 – 10,000 บาท/เดือน	33	10.34
10,001 – 20,000 บาท/เดือน	45	14.11
20,001 – 30,000 บาท/เดือน	63	19.75
30,001 – 40,000 บาท/เดือน	127	39.81
สูงกว่า 40,000 บาท/เดือน	51	15.99
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
ครู	298	93.42
ครูผู้ช่วย	21	6.58

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	47	14.73
6 – 10 ปี	27	8.46
11 – 15 ปี	31	9.72
16 – 20 ปี	49	15.36
21 – 25 ปี	44	13.79
มากกว่า 25 ปี	121	37.94
ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก (0 - 500 คน)	23	7.21
สถานศึกษาขนาดกลาง (501 - 1,500 คน)	52	16.30
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (1,501 - 2,500 คน)	118	36.99
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (มากกว่า 2,500 คนขึ้นไป)	126	39.50
รวม	319	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 71.16 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.84 และเมื่อพิจารณาด้านอายุพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 รองลงมาคืออายุอยู่ตั้งแต่ 41 – 50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.72 และอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ส่วนอายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า มีน้อยที่สุดจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.17 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 73.04 รองลงมาคือระดับปริญญาโทจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.65 และระดับการศึกษาปริญญาเอกมีน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .31 ส่วนในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท/เดือน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.99 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000

บาท/เดือน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.11 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท/เดือน มีน้อยที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34

เมื่อพิจารณาด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติพบว่า ครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 93.42 ส่วนที่เหลือเป็นครูผู้ช่วยมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58 และเมื่อพิจารณาด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.94 รองลงมาคือ 16 – 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 1 – 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.73 21 – 25 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 11 – 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.72 ในด้านประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.46 ส่วนในด้านขนาดของสถานศึกษาพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (มากกว่า 2,500 คนขึ้นไป) จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (1,501 - 2,500 คน) จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.99 และสถานศึกษาขนาดกลาง (501 - 1,500 คน) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 500 คน) มีน้อยที่สุดจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.21

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยจำแนกเป็นแต่ละด้านซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล (PNI) ดังตารางที่ 5 – 10

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลัก
นิติธรรม

(n = 319 คน)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.สถานศึกษามีโครงสร้างการแบ่งงานและมอบหมายงานที่เหมาะสม	4.05	.79	มาก	4.76	.48	มากที่สุด	.16	5
2.บุคลากรในสถานศึกษายอมรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่นำมาใช้ในสถานศึกษา	4.08	.66	มาก	4.79	.47	มากที่สุด	.17	4
3.ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่	4.09	.78	มาก	4.76	.51	มากที่สุด	.16	5
4.บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	4.13	.69	มาก	4.76	.48	มากที่สุด	.15	9
5.การบริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.97	.85	มาก	4.77	.53	มากที่สุด	.20	2
6.การบริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและยกย่องบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด	3.95	.90	มาก	4.75	.51	มากที่สุด	.20	2
7.ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม เสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ	3.82	.96	มาก	4.78	.52	มากที่สุด	.25	1
8.สถานศึกษามีการแจ้งข้อมูลให้ผู้ปกครองและนักเรียนทราบถึงสิทธิต่างๆ ที่ควรได้รับจากสถานศึกษา	4.13	.73	มาก	4.77	.54	มากที่สุด	.16	5
9.การบริหารสถานศึกษามีการจัดบุคลากรครูอยู่เวรปฏิบัติราชการในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษาในวันหยุดราชการ	4.54	.62	มากที่สุด	4.84	.52	มากที่สุด	.07	10
10.บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถและเต็มเวลาราชการ	4.18	.66	มาก	4.85	.45	มากที่สุด	.16	5
รวม	4.09	.55	มาก	4.78	.40	มากที่สุด	.17	-

* หมายเหตุ : ในการคำนวณ PNI Modified เป็นสูตรที่ได้รับการพัฒนาโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “การบริหารสถานศึกษามีการจัดบุคลากรครูอยู่เวรปฏิบัติราชการในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษาในวันหยุดราชการ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .62) รองลงมา คือ “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถและเต็มเวลาราชการ” ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .66) และ “บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ” ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .69) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถและเต็มเวลาราชการ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = .45) รองลงมา คือ “การบริหารสถานศึกษามีการจัดบุคลากรครูอยู่เวรปฏิบัติราชการในการดูแลความเรียบร้อยของสถานศึกษาในวันหยุดราชการ” ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = .52) และ “บุคลากรในสถานศึกษายอมรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่นำมาใช้ในสถานศึกษา” ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = .47) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านหลักนิติธรรมมีค่าเท่ากับ 0.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม เสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ” มีค่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก (.25) รองลงมาเป็น “การบริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย” (.20) และ “การบริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและยกย่องบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด” (.20) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สอง รองลงมาเป็น “บุคลากรในสถานศึกษายอมรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่นำมาใช้ในสถานศึกษา” (.17) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สี่ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลัก
คุณธรรม

(n = 319 คน)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.การบริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	4.10	.88	มาก	4.81	.53	มากที่สุด	.17	4
2.บุคลากรในสถานศึกษาเคยกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัว เช่น เล่นการพนัน ดื่มสุรา และได้มีการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมนั้นให้ดีขึ้นแล้ว	3.06	1.42	ปานกลาง	3.81	1.67	มาก	.25	1
3.บุคลากรในสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.15	.66	มาก	4.76	.56	มากที่สุด	.15	6
4.บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน	4.08	.71	มาก	4.77	.54	มากที่สุด	.17	4
5.บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความขยันหมั่นเพียร และอดทน	4.19	.64	มาก	4.80	.53	มากที่สุด	.15	6
6.บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.22	.65	มาก	4.81	.53	มากที่สุด	.14	9
7.บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	4.28	.64	มาก	4.81	.52	มากที่สุด	.12	10
8.บุคลากรในสถานศึกษาเป็นคนมีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น	4.01	.72	มาก	4.75	.58	มากที่สุด	.19	2
9.บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.01	.71	มาก	4.78	.54	มากที่สุด	.19	2
10.บุคลากรในสถานศึกษามีการยกย่องส่งเสริมผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	4.16	.73	มาก	4.78	.51	มากที่สุด	.15	6
รวม	4.02	.52	มาก	4.69	.49	มากที่สุด	.17	-

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาภาพที่เป็นอยู่ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .64) รองลงมา คือ “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน” ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .65) และ “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความขยันหมั่นเพียร และอดทน” ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .64) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพที่ควรจะเป็นในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “การบริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .53) และ “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .53) และ “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .52) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันตามลำดับ รองลงมา คือ “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความขยันหมั่นเพียร และอดทน” ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .53) ส่วนค่าเฉลี่ยของ “บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .54) และ “บุคลากรในสถานศึกษามีการยกย่องส่งเสริมผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น” ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .51) เท่ากันรองลงมาตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านหลักคุณธรรมมีค่าเท่ากับ .17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บุคลากรในสถานศึกษาเคยกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัว เช่น เล่นการพนัน ดื่มสุรา และได้มีการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมนั้นให้ดีขึ้นแล้ว” มีค่าคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก (.25) รองลงมาเป็น “บุคลากรในสถานศึกษาเป็นคนมีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น” (.19) และ “บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” (.19) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สอง รองลงมาเป็น “การบริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม” (.17) และ “บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน” (.17) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สี่ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลัก
ความโปร่งใส

(n = 319 คน)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.สถานศึกษามีการจัดระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางสถานศึกษาให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับทราบ	4.22	.78	มาก	4.81	.51	มากที่สุด	.14	9
2.สถานศึกษามีการปรับปรุงข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยถูกต้องเป็นปัจจุบัน และตรงต่อความเป็นจริงอยู่ตลอดเวลา	4.01	.77	มาก	4.78	.54	มากที่สุด	.19	6
3.เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่างๆ สามารถซักถามหรือตรวจสอบข้อมูลจากผู้บริหารได้	3.91	.92	มาก	4.79	.53	มากที่สุด	.22	3
4. เมื่อมีการเรียกเก็บเงินจากทางผู้ปกครองนักเรียนในเรื่องใดๆ ก็ตาม มีการออกใบเสร็จรับเงินตามที่เป็นจริงทุกครั้ง	4.39	.81	มาก	4.84	.51	มากที่สุด	.10	10
5.การบริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนเป็นการภายในอย่างเปิดเผย	3.99	.86	มาก	4.77	.53	มากที่สุด	.20	5
6.สถานศึกษามีการบริหารการเงิน พัสดุ ตามระเบียบของทางราชการอย่างมีระบบ ถูกต้องรวดเร็ว ทันเวลา	4.07	.85	มาก	4.81	.51	มากที่สุด	.18	7
7.บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถตรวจสอบค่าใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาได้	3.89	.95	มาก	4.77	.55	มากที่สุด	.23	2
8.การบริหารสถานศึกษามีการจัดระบบรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและนักเรียน	3.85	.96	มาก	4.77	.56	มากที่สุด	.24	1
9.การบริหารสถานศึกษามีการแจ้งบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ทราบถึงแผนงาน โครงการสวัสดิการ และสิทธิที่พึงได้รับอย่างทั่วถึง	4.13	.83	มาก	4.81	.50	มากที่สุด	.17	8

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
10.เมื่อสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรคนใดจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ โดยจะรับฟังความคิดเห็น ข้อโต้แย้ง และมีมติร่วมกันของทุกฝ่าย	3.89	.84	มาก	4.76	.55	มากที่สุด	.22	3
รวม	4.03	.69	มาก	4.79	.45	มากที่สุด	0.19	-

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “เมื่อมีการเรียกเก็บเงินจากทางผู้ปกครองนักเรียนในเรื่องใดๆ ก็ตาม มีการออกใบเสร็จรับเงินตามที่เป็นจริงทุกครั้ง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $(\bar{X} = 4.39$, S.D. = .81) รองลงมา คือ “สถานศึกษามีการจัดระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางสถานศึกษาให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับทราบ” ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .78) และ “การบริหารสถานศึกษามีการแจ้งบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ สวัสดิการ และสิทธิที่พึงได้รับอย่างทั่วถึง” ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .83) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “เมื่อมีการเรียกเก็บเงินจากทางผู้ปกครองนักเรียนในเรื่องใดๆ ก็ตาม มีการออกใบเสร็จรับเงินตามที่เป็นจริงทุกครั้ง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ $(\bar{X} = 4.84$, S.D. = .51) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ คือ “สถานศึกษามีการบริหารการเงิน พัสดุ ตามระเบียบของทางราชการอย่างมีระบบ ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .51) และ “สถานศึกษามีการจัดระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางสถานศึกษาให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับทราบ” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .51) และ “การบริหารสถานศึกษามีการแจ้งบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ สวัสดิการ และสิทธิที่พึงได้รับอย่างทั่วถึง” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .50) ส่วนค่าเฉลี่ยของ “เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่างๆ สามารถซักถามหรือตรวจสอบข้อมูลจากผู้บริหารได้” ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = .53) รองลงมาตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเท่ากับ .19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “การบริหารสถานศึกษามีการจัดระบบรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและนักเรียน” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับ

แรก (.24) รองลงมาเป็น “บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาได้” (.23) รองลงมาเป็น “เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่างๆ สามารถซักถามหรือตรวจสอบข้อมูลจากผู้บริหารได้” (.22) “เมื่อสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรคนใด จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ โดยจะรับฟังความคิดเห็น ข้อโต้แย้ง และมีมติร่วมกันของทุกฝ่าย” (.22) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สาม ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลัก
การมีส่วนร่วม

(n = 319 คน)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน	3.88	.87	มาก	4.74	.58	มากที่สุด	.22	5
2.สถานศึกษาได้ให้ชุมชน ผู้นำชุมชน วัด/หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน	3.78	.82	มาก	4.70	.63	มากที่สุด	.24	2
3.ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น	3.89	.82	มาก	4.72	.62	มากที่สุด	.22	5
4.ประชาชน/ผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา	3.73	.88	มาก	4.65	.73	มากที่สุด	.25	1
5.ประชาชน/ผู้ปกครอง/นักเรียน มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและติชมผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.84	.89	มาก	4.70	.66	มากที่สุด	.22	5
6.สถานศึกษามีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน	3.77	.96	มาก	4.67	.64	มากที่สุด	.24	2
7.สถานศึกษามีการประสานงานกับเทศบาลหรือ อบต. เพื่อวางแผนการดำเนินงานและของบประมาณสนับสนุน	3.69	1.04	มาก	4.57	.86	มากที่สุด	.24	2

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
8.บุคลากรทุกคนมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนเป็นอย่างดี	3.86	.86	มาก	4.71	.66	มากที่สุด	.22	5
9.สถานศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้นำชุมชนจากสาขาอาชีพต่างๆ	4.09	.86	มาก	4.75	.62	มากที่สุด	.16	10
10.บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีการร่วมมือกับชุมชนในการซ่อมแซม ดูแลบำรุงรักษา อุปกรณ์ทางการศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน	3.81	.93	มาก	4.65	.74	มากที่สุด	.22	5
รวม	3.83	.72	มาก	4.68	.58	มากที่สุด	.22	-

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ในด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “สถานศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้นำชุมชนจากสาขาอาชีพต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .86) รองลงมา คือ “ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น” ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .82) และ “บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน” ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นในด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “สถานศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้นำชุมชนจากสาขาอาชีพต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .62) รองลงมา คือ “บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน” ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .58) และ “ในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น” ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = .62) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเท่ากับ .22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “ประชาชน/ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (.25) รองลงมาเป็น “สถานศึกษาได้ให้ชุมชน ผู้นำชุมชน วัด/หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน” (.24) และ “สถานศึกษามีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาของ

นักเรียน” (.24) และ “สถานศึกษามีการประสานงานกับเทศบาลหรือ อบต. เพื่อวางแผนการดำเนินงานและของงบประมาณสนับสนุน” (.24) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สอง ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลัก
ความรับผิดชอบ

(n = 319 คน)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน	4.24	.68	มาก	4.74	.53	มากที่สุด	.13	9
2.เมื่อมีนโยบายหรือกิจกรรมเร่งด่วน บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.16	.67	มาก	4.70	.54	มากที่สุด	.15	5
3. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.15	.76	มาก	4.72	.51	มากที่สุด	.16	3
4.บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.04	.76	มาก	4.65	.57	มากที่สุด	.18	1
5.บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติเป็นหลัก	4.23	.72	มาก	4.70	.52	มากที่สุด	.14	8
6.สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชนเนื่องในวันสำคัญ เช่น วันพ่อแห่งชาติ/ วันแม่แห่งชาติ	4.46	.70	มาก	4.67	.56	มากที่สุด	.08	10
7.บุคลากรในสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง	4.11	.74	มาก	4.57	.57	มากที่สุด	.16	3
8.เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาเคยถูกร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เหมาะสม มีการจัดการและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.67	1.24	มาก	4.71	1.30	มากที่สุด	.18	1

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
9.บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.14	.73	มาก	4.75	.62	มากที่สุด	.15	5
10.เมื่อนักเรียนมีปัญหาด้านผลการเรียนที่ต่ำลงบุคลากรเอาใจใส่ต่อการแก้ปัญหาถูกต้องและเป็นระบบ	4.16	.73	มาก	4.65	.54	มากที่สุด	.15	5
รวม	4.13	.56	มาก	4.74	.50	มากที่สุด	.15	-

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชนเนื่องในวันสำคัญ เช่น วันพ่อแห่งชาติ/ วันแม่แห่งชาติ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .70) รองลงมา คือ “บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน” ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .66) และ “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติเป็นหลัก” ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .72) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติเป็นหลัก” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = .52) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ คือ “บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .53) และ “สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .51) ส่วนค่าเฉลี่ยของ “สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับชุมชนเนื่องในวันสำคัญ เช่น วันพ่อแห่งชาติ/ วันแม่แห่งชาติ” ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .56) รองลงมาตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเท่ากับ.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานทุกคน” (.24) และ “เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาเคยถูกร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เหมาะสม มีการจัดการและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเท่ากันเป็นลำดับแรก (.18) รองลงมาเป็น “สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อ

สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน” และ “บุคลากรในสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง” (.16) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สาม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตาม
 หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลัก
 ความคุ้มค่า

(n = 319 คน)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.สถานศึกษามีการจัดระบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นคุณภาพและผลสำเร็จเป็นสำคัญ	3.95	.88	มาก	4.75	.54	มากที่สุด	.20	5
2.สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.97	.86	มาก	4.80	.53	มากที่สุด	.21	3
3.สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการประหยัดตามนโยบายของรัฐบาล	4.07	.80	มาก	4.79	.53	มากที่สุด	.18	8
4.สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.02	.76	มาก	4.82	.46	มากที่สุด	.20	5
5.สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น	3.86	.82	มาก	4.74	.60	มากที่สุด	.23	2
6.สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้นวัตกรรมที่ใช้แล้วมาใช้ใหม่หรือดัดแปลงให้เกิดผลผลิตใหม่	3.80	.89	มาก	4.74	.62	มากที่สุด	.25	1
7.ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.00	.84	มาก	4.78	.51	มากที่สุด	.20	5
8.สถานศึกษามีระบบควบคุมกำกับให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ	3.96	.80	มาก	4.79	.50	มากที่สุด	.21	3
9.สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการลดค่าใช้จ่ายแต่ยังมุ่งเน้นคุณภาพ และผลสำเร็จเป็นสำคัญ	4.08	.82	มาก	4.81	.48	มากที่สุด	.18	8

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
10.สถานศึกษามีบัญชีควบคุมการใช้จ่ายและอุปกรณ์การศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.14	.85	มาก	4.81	.52	มากที่สุด	.16	10
รวม	3.98	.70	มาก	4.78	.46	มากที่สุด	.20	-

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “สถานศึกษามีบัญชีควบคุมการใช้จ่ายและอุปกรณ์การศึกษาอย่างเป็นระบบ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .85) รองลงมา คือ “สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการลดค่าใช้จ่ายมุ่งเน้นคุณภาพ และผลสำเร็จเป็นสำคัญ” ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .82) และ “สถานศึกษามีการกำหนดมาตรการประหยัดตามนโยบายของรัฐบาล” ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .80) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = .46) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ คือ “สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการลดค่าใช้จ่ายมุ่งเน้นคุณภาพ และผลสำเร็จเป็นสำคัญ” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .48) และ “สถานศึกษามีบัญชีควบคุมการใช้จ่ายและอุปกรณ์การศึกษาอย่างเป็นระบบ” ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .52) ส่วนค่าเฉลี่ยของ “สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด” ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .53) รองลงมาตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นพบว่า โดยภาพรวมของด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเท่ากับ .20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้นวัตกรรมที่ใช้แล้วมาใช้นิใหม่หรือดัดแปลงให้เกิดผลผลิตใหม่” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (.25) รองลงมาเป็น “สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น” (.23) รองลงมาเป็น “สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด” (.21) และ “สถานศึกษามีระบบควบคุมกำกับให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ” (.21) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากันเป็นลำดับที่สาม ตามลำดับ

ตารางที่ 11 สรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตาม
หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

(n = 319 คน)

การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.09	.55	มาก	4.78	.40	มากที่สุด	.17	4
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.02	.52	มาก	4.69	.49	มากที่สุด	.17	4
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.03	.69	มาก	4.79	.45	มากที่สุด	.19	3
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.83	.72	มาก	4.68	.58	มากที่สุด	.22	1
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.13	.56	มาก	4.74	.50	มากที่สุด	.15	6
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.98	.70	มาก	4.78	.46	มากที่สุด	.20	2
รวม	4.01	.62	มาก	4.74	.48	มากที่สุด	.18	-

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมรวมทุกด้านพบว่ามีค่าเท่ากับ .18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า “ด้านการมีส่วนร่วม” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก (.22) รองลงมาคือ “ด้านหลักความคุ้มค่า” (.20) และ “ด้านหลักความโปร่งใส” (.19) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วย
ในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
จังหวัดนครปฐม**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 12 - 18

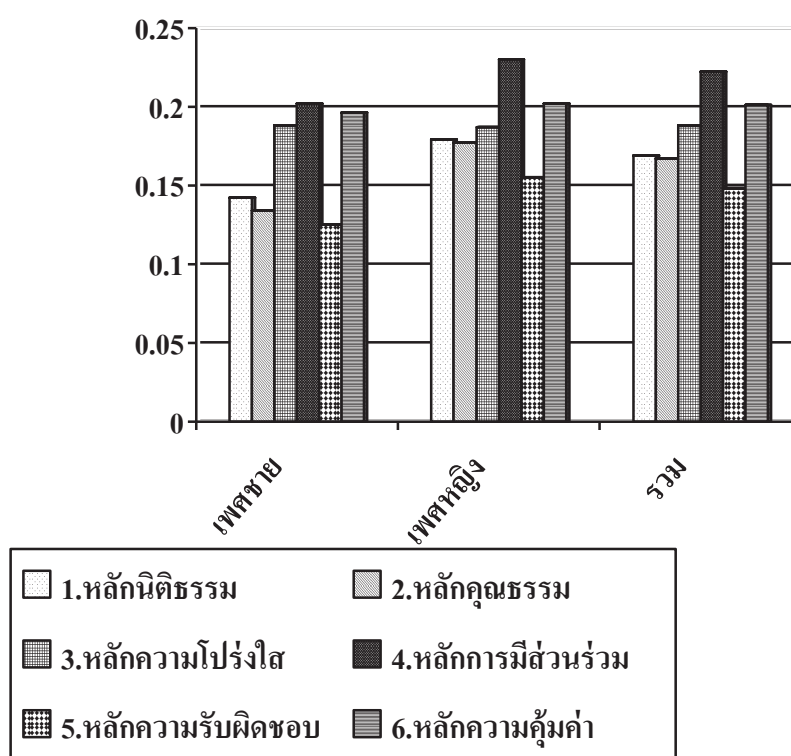
ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยจำแนกตามเพศ

การบริหารงานที่ดีในด้าน	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
1.หลักนิติธรรม	.14 (4)	.18 (4)	.17 (4)
2.หลักคุณธรรม	.13 (5)	.18 (4)	.17 (4)
3.หลักความโปร่งใส	.19 (3)	.19 (3)	.19 (3)
4.หลักการมีส่วนร่วม	.20 (1)	.23 (1)	.22 (1)
5.หลักความรับผิดชอบ	.13 (5)	.16 (6)	.15 (6)
6.หลักความคุ้มค่า	.20 (1)	.20 (2)	.20 (2)
รวม	.16	.19	.18
อันดับ	2	1	-

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคืออันดับที่

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามเพศของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครูและครูผู้ช่วยเพศหญิงมีค่าสูงกว่าเพศชาย (.19 และ .16 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ครูและครูผู้ช่วยเพศหญิงมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าเพศชายในด้านหลักนิติธรรม (.18 และ .14 ตามลำดับ) ด้านหลักคุณธรรม (.18 และ 0.13 ตามลำดับ) ส่วนในด้านหลักความโปร่งใสพบว่าเพศชายมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าเพศหญิง (.19 และ .19 ตามลำดับ) ในด้านหลักการมีส่วนร่วมเพศหญิงมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าเพศชาย (.23 และ .20 ตามลำดับ) ในด้านหลักความรับผิดชอบเพศหญิงมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าเพศชาย (.16 และ .13 ตามลำดับ) และในด้านหลักความคุ้มค่าพบว่าเพศหญิงมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าเพศชาย (.20 และ .20 ตามลำดับ) รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิ 4.1



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ครูและครูผู้ช่วยทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการจำเป็นด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยจำแนกตามอายุ

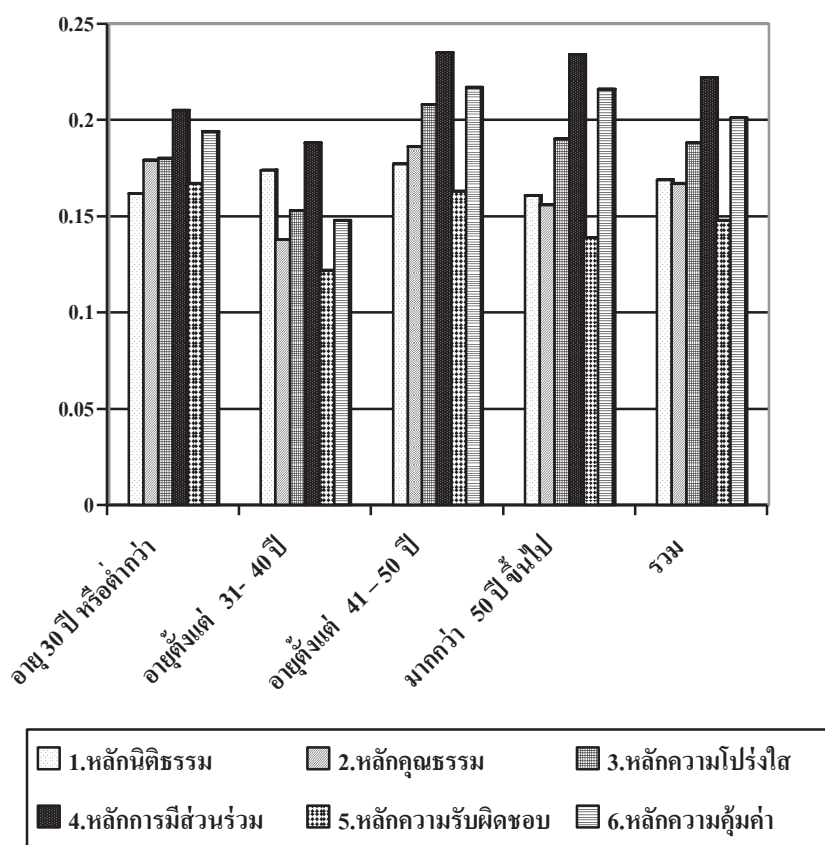
การบริหารงานที่ดีในด้าน	อายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า	อายุตั้งแต่ 31- 40 ปี	อายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	รวม
1.หลักนิติธรรม	.16 (6)	.17 (2)	.18 (5)	.16 (4)	.17 (4)
2.หลักคุณธรรม	.18 (3)	.14 (5)	.19 (4)	.16 (4)	.17 (4)
3.หลักความโปร่งใส	.18 (3)	.15 (3)	.21 (3)	.19 (3)	.19 (3)
4.หลักการมีส่วนร่วม	.21 (1)	.19 (1)	.24 (1)	.23 (1)	.22 (1)
5.หลักความรับผิดชอบ	.17 (5)	.12 (6)	.16 (6)	.14 (6)	.15 (6)
6.หลักความคุ้มค่า	.19 (2)	.15 (3)	.22 (2)	.22 (2)	.20 (2)
รวม	.18	.15	.19	.18	.18
อันดับ	2	4	1	2	-

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคืออันดับที่

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีค่าสูงสุด (.19) รองลงมาคืออายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (.18) อายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า (.18) มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากัน และอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (.15)

เมื่อพิจารณาด้านหลักนิติธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสูงสุด (.18) รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 31- 40 ปี (.17) และอายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า (.16) ตามลำดับ ด้านหลักคุณธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ อายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสูงสุด (.19) รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า (.18) และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (.16) ตามลำดับ ด้านหลักความโปร่งใพบว่า ครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่อายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็นต่ำสุดที่สุด (.21) รองลงมาคืออายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (.19) และอายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า (.18) ตามลำดับ ด้านหลักการมีส่วนร่วมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุดที่สุด (.24) รองลงมาคืออายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (.23) และอายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า (.21) ตามลำดับ ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า ครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุดที่สุด (.17) รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี (.16) และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (.14) ตามลำดับ และในด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า ครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำสุดที่สุด (.22) รองลงมาคืออายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (.22) และอายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า (.19) ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิ 4.2



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตาม ด้านของการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด นครปฐม ครูและครูผู้ช่วยทุกช่วงอายุมีความต้องการจำเป็นด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก และด้านหลักความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยจำแนกตามระดับการศึกษา

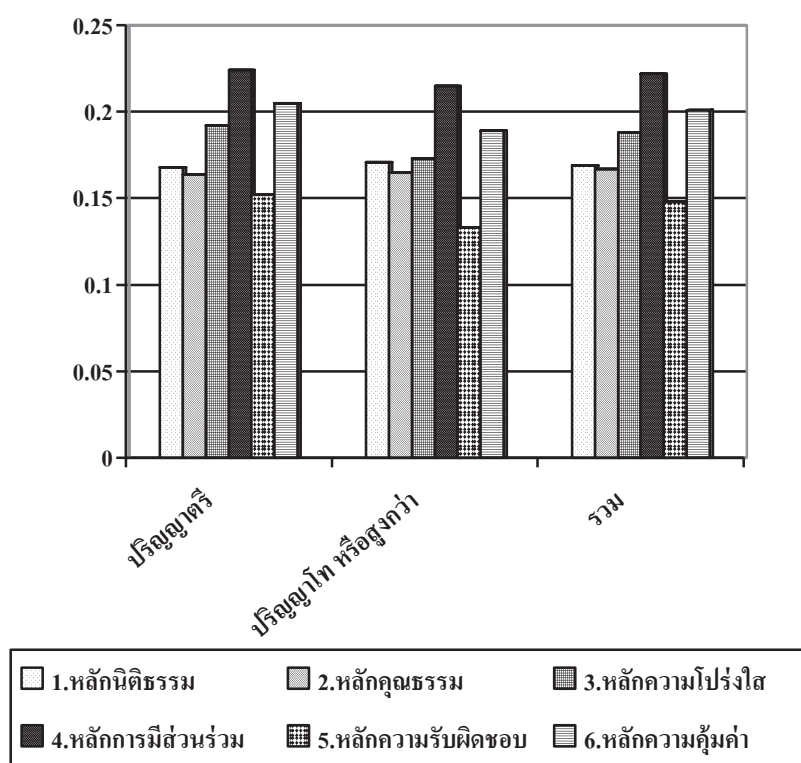
การบริหารงานที่ดีในด้าน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	รวม
1.หลักนิติธรรม	.17 (4)	.17 (3)	.17 (4)
2.หลักคุณธรรม	.16 (5)	.17 (3)	.17 (4)
3.หลักความโปร่งใส	.19 (3)	.17 (3)	.19 (3)
4.หลักการมีส่วนร่วม	.22 (1)	.22 (1)	.22 (1)
5.หลักความรับผิดชอบ	.15 (6)	.13 (6)	.15 (6)
6.หลักความคุ้มค่า	.21 (2)	.19 (2)	.20 (2)
รวม	.18	.17	.18
อันดับ	1	2	-

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคืออันดับที่

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามระดับการศึกษาของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าสูงกว่าของครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า (.18 และ .17 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีในด้านหลักนิติธรรม (.17 และ .17 ตามลำดับ) และในด้านหลักคุณธรรม (.17 และ .16 ตามลำดับ) ส่วนในด้านหลักความโปร่งใสบพบที่ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า (.19 และ .17 ตามลำดับ) ในด้านหลักการมีส่วนร่วมพบที่ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า (.22 และ .22 ตามลำดับ) ในด้านหลักความ

รับผิดชอบพบว่าครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า (.15 และ .13 ตามลำดับ) และในด้านหลักความคุ้มค่าพบว่าครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า (.21 และ .19 ตามลำดับ) รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิ 4.3



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยทั้งที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรกเหมือนกัน และด้านหลักความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

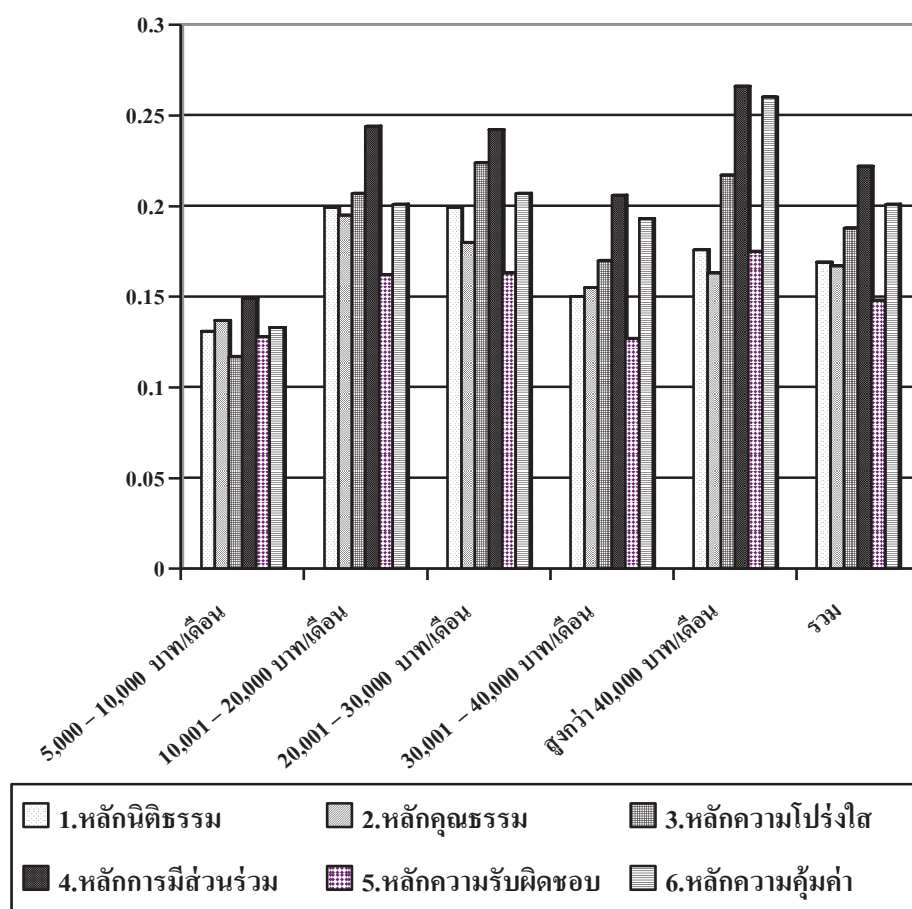
การบริหารงานที่ดีในด้าน	5,000 – 10,000 บาท/เดือน	10,001 – 20,000 บาท/เดือน	20,001 – 30,000 บาท/เดือน	30,001 – 40,000 บาท/เดือน	สูงกว่า 40,000 บาท/ เดือน	รวม
1.หลักนิติธรรม	.13 (3)	.20 (3)	.20 (4)	.15 (5)	.18 (4)	.17 (4)
2.หลักคุณธรรม	.14 (2)	.20 (3)	.18 (3)	.16 (4)	.16 (6)	.17 (4)
3.หลักความโปร่งใส	.12 (6)	.21 (2)	.22 (2)	.17 (3)	.22 (3)	.19 (3)
4.หลักการมีส่วนร่วม	.15 (1)	.24 (1)	.24 (1)	.21 (1)	.27 (1)	.22 (1)
5.หลักความรับผิดชอบ	.13 (3)	.16 (6)	.16 (6)	.13 (6)	.18 (4)	.15 (6)
6.หลักความคุ้มค่า	.13 (3)	.20 (3)	.21 (3)	.19 (2)	.26 (2)	.20 (2)
รวม	.13	.20	.20	.17	.21	.18
อันดับ	4	2	2	4	1	-

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคืออันดับที่

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน มีค่าสูงสุด (.21) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากัน (.20) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านหลักนิติธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 และ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเท่ากัน (.20) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001

– 40,000 บาท/เดือน (.18, 0.15) ตามลำดับ ด้านหลักคุณธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.20) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน (.18, .16) ตามลำดับ ด้านหลักความโปร่งใสพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.22) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน (.22, .21) ตามลำดับ ด้านหลักการมีส่วนร่วมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.27) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน .24, .24) ตามลำดับ ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.18) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน (.16, .16) ตามลำดับ และในด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.26) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน (.21, .20) ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิ 4.4



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกระดับ มีคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก และด้านหลักความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย

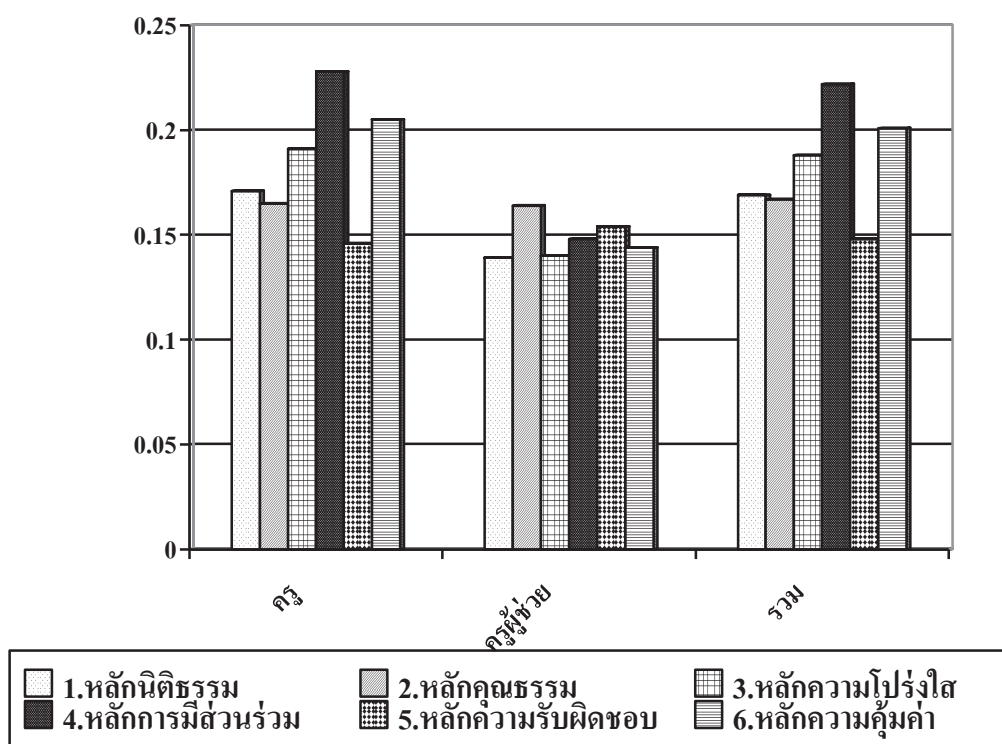
ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

การบริหารงานที่ดีในด้าน	ครู	ครูผู้ช่วย	รวม
1.หลักนิติธรรม	.17 (4)	.14 (4)	.17 (4)
2.หลักคุณธรรม	.17 (4)	.16 (1)	.17 (4)
3.หลักความโปร่งใส	.19 (3)	.14 (4)	.19 (3)
4.หลักการมีส่วนร่วม	.23 (1)	.15 (2)	.22 (1)
5.หลักความรับผิดชอบ	.15 (6)	.15 (2)	.15 (6)
6.หลักความคุ้มค่า	.21 (2)	.14 (4)	.20 (2)
รวม	.18	.15	.18
อันดับ	1	2	-

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคืออันดับที่

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครูมีค่าสูงกว่าครูผู้ช่วย (.18 และ .15 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ครูมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครูผู้ช่วยในด้านหลักนิติธรรม (.17 และ .14 ตามลำดับ) ด้านหลักคุณธรรม (.17 และ .16 ตามลำดับ) ด้านหลักความโปร่งใส (.19 และ .14 ตามลำดับ) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (.23 และ .15 ตามลำดับ) ส่วนในด้านหลักความรับผิดชอบพบว่าครูผู้ช่วย มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครู (.15 และ .15 ตามลำดับ) และในด้านหลักความคุ้มค่าพบว่าครูมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าครูผู้ช่วย (.21 และ .14 ตามลำดับ) รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิ 4.5



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมพบว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติทั้งครูและครูผู้ช่วย มีคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก และด้านหลักความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครู
ผู้ช่วยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

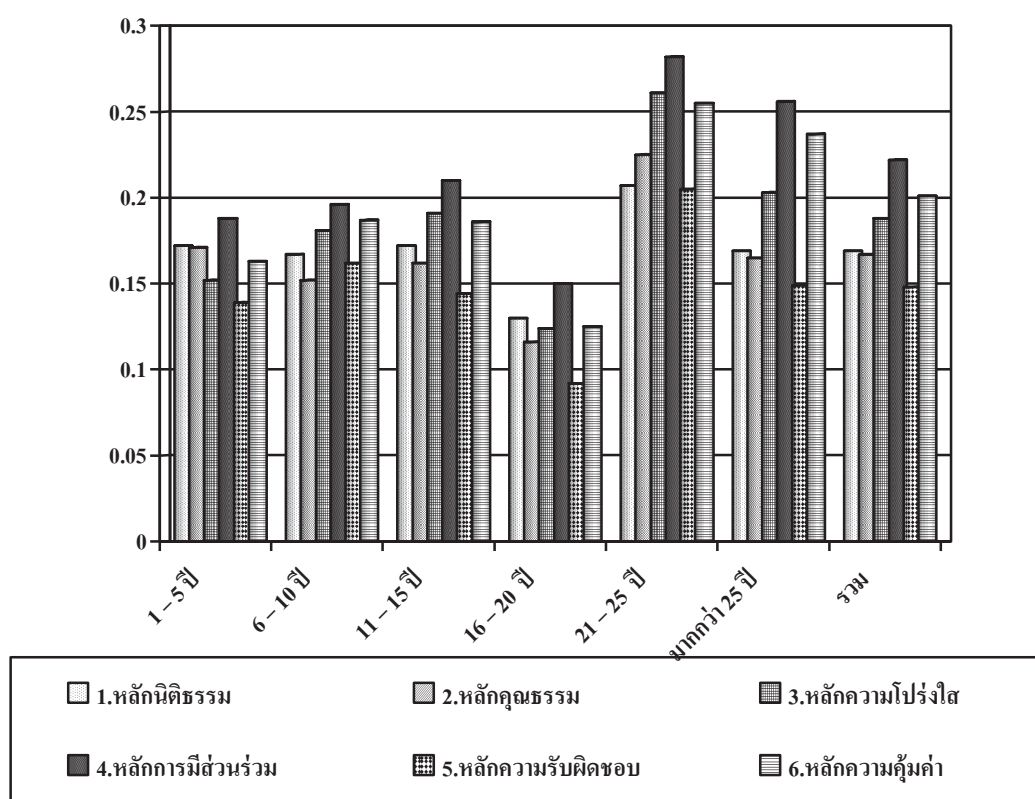
การบริหารงานที่ดีในด้าน	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี	มากกว่า 25 ปี	รวม
1.หลักนิติธรรม	.17 (2)	.17 (4)	.17 (4)	.13 (2)	.21 (5)	.17 (4)	.17 (4)
2.หลักคุณธรรม	.17 (2)	.15 (6)	.16 (5)	.12 (4)	.23 (4)	.17 (4)	.17 (4)
3.หลักความโปร่งใส	.15 (5)	.18 (3)	.19 (2)	.12 (4)	.26 (2)	.20 (3)	.19 (3)
4.หลักการมีส่วนร่วม	.19 (1)	.20 (1)	.21 (1)	.15 (1)	.28 (1)	.26 (1)	.22 (1)
5.หลักความรับผิดชอบ	.14 (6)	.16 (5)	.14 (6)	.09 (6)	.21 (5)	.15 (6)	.15 (6)
6.หลักความคุ้มค่า	.16 (4)	.19 (2)	.19 (3)	.13 (2)	.26 (2)	.24 (2)	.20 (2)
รวม	.16	.17	.18	.12	.24	.20	.18
อันดับ	5	4	3	6	1	2	-

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคืออันดับที่

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี มีค่าสูงสุด (.24) รองลงมาคือมากกว่า 25 ปี (.20) และ 11 – 15 ปี (.18) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านหลักนิติธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.21) รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี และ 11 – 15 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากัน (.17) และมากกว่า 25 ปี (.17) ตามลำดับ ด้านหลักคุณธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.23) รองลงมาคือ 1 – 5 ปี (0.17) และมากกว่า 25 ปี (.17) ตามลำดับ ด้านหลักความโปร่งใสบพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี มีค่าดัชนี

ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.26) รองลงมาคือมากกว่า 25 ปี (.20) และ 11 – 15 ปี (.19) ตามลำดับ ด้านหลักการมีส่วนร่วมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21– 25 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.28) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (.26) และ 11 – 15 ปี (.21) ตามลำดับ ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.21) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (.16) และมากกว่า 25 ปี (.15) ตามลำดับ และในด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 – 25 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.26) รองลงมาคือมากกว่า 25 ปี (.24) และ 6 – 10 ปี (.19) ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิ 4.6



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามด้านของการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานทุกระดับ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก และด้านหลักความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

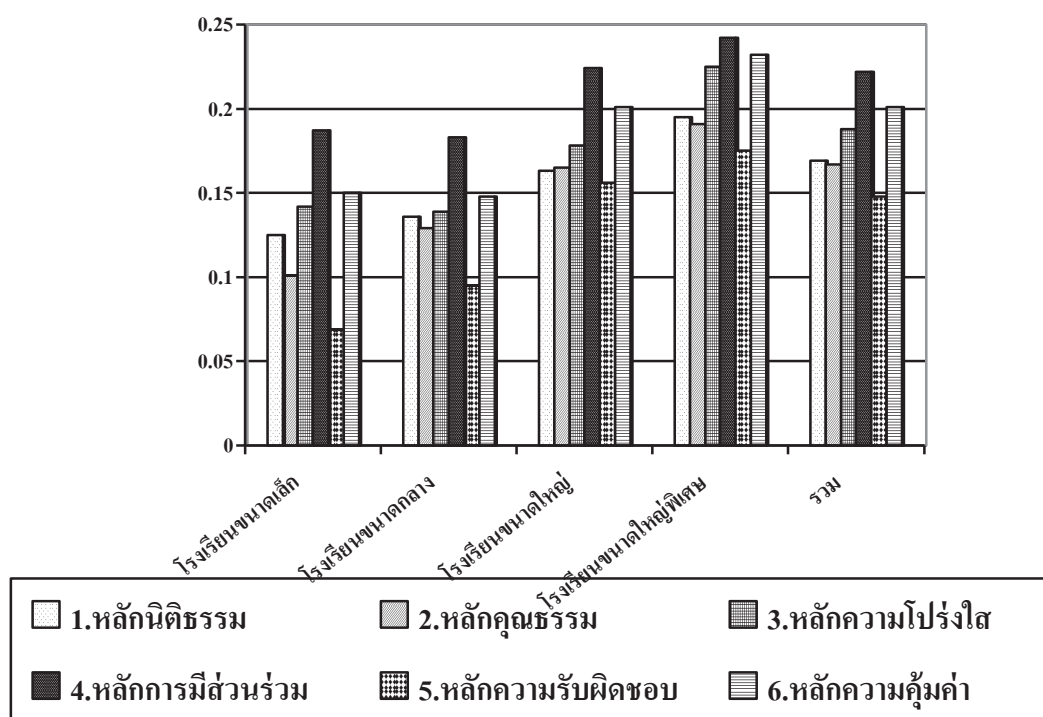
การบริหารงานที่ดีในด้าน	สถานศึกษา ขนาดเล็ก	สถานศึกษา ขนาดกลาง	สถานศึกษา ขนาดใหญ่	สถานศึกษา ขนาดใหญ่ พิเศษ	รวม
1.หลักนิติธรรม	.13 (4)	.14 (3)	.16 (5)	.20 (4)	.17 (4)
2.หลักคุณธรรม	.10 (5)	.13 (5)	.17 (4)	.19 (5)	.17 (4)
3.หลักความโปร่งใส	.14 (3)	.14 (3)	.18 (3)	.23 (2)	.19 (3)
4.หลักการมีส่วนร่วม	.19 (1)	.18 (1)	.22 (1)	.24 (1)	.22 (1)
5.หลักความรับผิดชอบ	.07 (6)	.10 (6)	.16 (5)	.18 (6)	.15 (6)
6.หลักความคุ้มค่า	.15 (2)	.15 (2)	.20 (2)	.23 (2)	.20 (2)
รวม	.13	.14	.18	.21	.18
อันดับ	4	3	2	1	-

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคืออันดับที่

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าสูงสุด (.21) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.18) และสถานศึกษาขนาดกลาง (.14) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านหลักนิติธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.20) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.16) และสถานศึกษาขนาดกลาง (.14) ตามลำดับ ด้านหลักคุณธรรมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.19) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.17) และสถานศึกษาขนาดกลาง (.14) ตามลำดับ ด้านหลักความโปร่งใสบพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ใน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.23) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.18) และสถานศึกษานานกลาง (.14) ตามลำดับ ด้านหลักการมีส่วนร่วมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.24) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.22) และสถานศึกษานานกลาง (.19) ตามลำดับ ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.18) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.16) และสถานศึกษานานกลาง (.10) ตามลำดับ และในด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานานกลาง มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด (.23) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.20) และสถานศึกษานานกลาง (.15) ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังแผนภูมิ 4.7



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทุกระดับ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านหลักการมีส่วนร่วมเป็นลำดับแรก และด้านหลักความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ประกอบไปด้วย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ในตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 19 – 20 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนร้อยละ ของปัญหา และอุปสรรค ของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ปัญหา / อุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1.ครูมีการะงานสอนมาก และดูแลนักเรียน	2	28.58
2.ความไม่ยุติธรรมของผู้บริหารงาน	2	28.58
3.ที่ได้รับมอบหมาย ไม่เหมาะสมกับบุคลากร	1	14.28
4.หน่วยงานบังคับบัญชาอยู่ไกล	1	14.28
5.ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะน้อย	1	14.28
รวม	7	100.00

จากตารางที่ 19 ปัญหา และอุปสรรค ของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยทั้งหมด 100 คน มีความต้องการจำเป็นในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเรื่อง “ครูมีการะงานสอนมาก และดูแลนักเรียน” และ “ที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับบุคลากร” จำนวนอย่างละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.58 เท่ากัน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละ ของข้อเสนอแนะของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.ความเสมอภาคในการทำงานและได้รับรางวัล	1	25.00
2.การเป็นผู้บริหารที่ดี	1	25.00
3.ตั้งหน่วยงานบังคับบัญชาส่วนท้องถิ่น	1	25.00
4.การจัดอบรมปฏิบัติการการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครู	1	25.00
รวม	4	100.00

จากตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะ ของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐมพบว่า ครูและครูผู้ช่วยทั้งหมด 100 คน มีความต้องการจำเป็นในด้านการ บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเรื่อง “ความเสมอภาคในการทำงานและได้รับรางวัล” และ “การ เป็นผู้บริหารที่ดี” และ “ตั้งหน่วยงานบังคับบัญชาส่วนท้องถิ่น” และ “ตั้งหน่วยงานบังคับบัญชา ส่วนท้องถิ่น” จำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากันทุกรายการ

ตอนที่ 5 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการ บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ในตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาในด้านการ บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยแยกตามขนาดของสถานศึกษาทั้ง 4 ขนาด ซึ่งได้แก่สถานศึกษาขนาดเล็กได้ทำการสัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน พนักงาน การโรง 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 3 คน สถานศึกษาขนาดกลางได้ทำการ สัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน พนักงานการโรง 1 คน พนักงานขับรถ 1 คน รวมผู้ให้ ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 4 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ได้ทำการสัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ ธุรการ 1 คน พนักงานการโรง 1 คน พนักงานขับรถ 1 คน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 1 คน รวม ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษได้ทำการสัมภาษณ์ครู 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 2 คน พนักงานการโรง 1 คน พนักงานขับรถ 1 คน เจ้าหน้าที่รักษาความ ปลอดภัย 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 6 คน รวมครูและบุคลากรของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ทั้งหมด จำนวน 18 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เริ่ม ดำเนินการสัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 - 8 สิงหาคม พ.ศ. 2554 และจากการสัมภาษณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ นำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายเป็นความเรียง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากร ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักนิติธรรม

ในด้านหลักนิติธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการในเรื่องของกฎระเบียบที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม เปิดเผยให้มีการรับรู้เป็นสาธารณะ และมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง แต่มีความยืดหยุ่นในแง่ของการนำไปปฏิบัติตามสมควร แต่จากการสัมภาษณ์ครูจะพบว่าการใช้กฎระเบียบต่างๆ ของผู้บริหารยังไม่เป็นไปตามหลักนิติธรรมเท่าที่ควร ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูต่อไปนี้

...ยังไม่เหมาะสม คือกฎระเบียบนี้ยังอ่อน มันมีแต่เกณฑ์ที่เราคิดกันแต่ยังไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างเห็นชัดเจน เช่น ระเบียบราชการเมืองไทยนะ จะมีระเบียบ มีกฎหมายมีกฎเกณฑ์เยอะ แต่พอเวลาเรามาทำงานราชการแล้วเนี่ยมันอยู่ที่ผู้บริหารนะ ถ้าผู้บริหารหัวเรื้อนะ ถ้าเขาเป็นคนมุ่งมั่นในการพัฒนาจริงและใช้ระบบระเบียบราชการมาจับเขาจะต้องเอากฎระเบียบทั้งหลายเอามาประกาศให้ครูรู้ก่อนเพราะครูบางคนรู้ไม่จริงหรือบางคนไม่อยากจะรู้บางคนรู้ก็ไม่ทำ... (ครูคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

...ช่วง 10 กว่าปีมานี้ ผมบอกตรง ๆ เลยว่า ผมว่าผู้บริหารเอาเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบมาใช้น้อยไป คือพูดง่าย ๆ ว่าแบบอะไรหะ ผู้บริหารไม่ค่อยได้ใช้ความเด็ดขาดบ้าง ซึ่งมันจะต้องใช้ความเด็ดขาดพร้อมกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของครูบ้าง... (ครูคนที่ 2, 4 สิงหาคม 2554)

...อันดับแรกถ้าผู้บริหารใช้พระคุณอย่างเดียวไปไม่รอดต้องใช้พระเดชด้วย ต้องมีความเด็ดขาดด้วย สอง ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม สาม ผู้บริหารต้องตามน้ำ... (ครูคนที่ 3, 5 สิงหาคม 2554)

...ผอ. ต้องใช้กฎ หลัก ๆ ปฏิบัตินิติธรรมที่เป็นรูปธรรมบ้าง
ซึ่งผมคิดว่า ผอ. น่าจะตั้งกะ 40 มา ผมยังไม่เคยเห็นใช้ มีแต่ว่า อะไร
ล่ะ ได้แต่พูดแต่ไม่กล้าทำอะไร ก็คนที่เป็นอย่างนี้ก็ยังอยู่อย่างเก่า ผู้บริหาร
ต้องหาวิธีการการครูที่เดินออกนอกแถว เข้าที่ให้ได้ ไม่จำเป็นต้องใช้
กฎหมายครับ เรียกมาคุยซักครั้ง สองครั้ง ทำบันทึกครู...(ครูคนที่ 4,
8 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า ในด้านหลักนิติธรรม ครูจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ มีความ
ต้องการให้ผู้บริหารใช้กฎระเบียบที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจน มีความเด็ดขาดและจริงจังให้มากกว่า
ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรของสถานศึกษาที่ต้องการให้มีกฎระเบียบที่ชัดเจน
เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังคำให้
สัมภาษณ์ของพนักงานการโรงต่อไปนี้

...กฎระเบียบหรืออะไรที่นำมาใช้..กฎ ระเบียบ .. ถ้าถามว่า
กฎระเบียบกับครูอาจารย์ ก็ยังไม่ได้เคร่งครัดจนเกินไป พอสมควร คือ
ไม่ต้องให้ครูจนเกร็งหรือว่าเกิดความเครียด แต่ถ้ากับลูกจ้างชั่วคราว
พนักงานทำความสะอาด หย่อนเยอะ มันหย่อนเกินไป... (พนักงาน
การโรงคนที่ 2, 4 สิงหาคม 2554)

...เรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานการเรื่องเวลา เรื่องรถ ออกขับรถ
ตามเวลา คำสั่งเป็นเวลา 6 โมง 7 โมง 8 โมง ยังไม่ค่อยตรงเวลา...
(พนักงานขับรถคนที่ 3, 5 สิงหาคม 2554)

ในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการ
ให้มีกฎระเบียบที่ตอบสนองต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิด
ความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่นำมาซึ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังคำให้สัมภาษณ์ของ
เจ้าหน้าที่ธุรการต่อไปนี้

...เหมือนยืนอยู่บนเส้นด้าย เหมือนสัญญาแบบปีต่อปีค่ะ เรา
ก็ไม่วางใจว่านโยบายรัฐบาลจะเป็นแบบไหน... (เจ้าหน้าที่ธุรการ
คนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

ในเรื่องการมอบหมายงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบจากผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรของ
สถานศึกษามีความรู้สึกว่ายังไม่เป็นธรรมชาติเท่าที่ควร และบางครั้งงานมีความซ้ำซ้อน โดยบุคลากร
ของสถานศึกษาต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาและมอบหมายงานหรือหน้าที่ให้มีความ
เหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่ ดังคำให้สัมภาษณ์ของบุคลากรของสถานศึกษาต่อไปนี้

... บางคนเขาได้งานมอบหมายมาเยอะ ทำไมไม่แบ่งคนนี้
บ้างคนนั้นบ้าง มาที่เราคนเดียว... (เจ้าหน้าที่ธุรการคนที่ 3,
5 สิงหาคม 2554)

...ก็มีก็มีบางทีก็ได้ยินบ่น ๆ บ้างว่าบางทีงานซ้อนงาน...
(พนักงานขับรถคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

จึงพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักนิติธรรมนั้น ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความ
ต้องการให้ ผู้บริหารใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการบังคับใช้
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีแนวทางการปฏิบัติงานนั้นอย่างเป็นรูปธรรม มีความเป็นธรรมไม่เลือก
ปฏิบัติ และมีความยืดหยุ่นตามสมควร เพื่อให้หลักนิติธรรมนั้นเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่
สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการวาง
กฎระเบียบที่มีความเหมาะสม มีการนำกฎระเบียบที่กำหนดไว้นั้นมาปรับใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
ด้วยความรอบคอบ โดยพิจารณาเลือกใช้ให้ถูกกับสถานการณ์ บุคคลและโอกาส มีความยืดหยุ่น
ตามสมควร และที่สำคัญ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ ก็จะนำไปสู่การ
บริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากร ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ในด้านหลักคุณธรรม

ในด้านหลักคุณธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม
จริยธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางการกระทำที่สังคมโดยทั่วไปยอมรับว่าเป็นสิ่ง

ถูกต้องดีงาม ในเรื่องดังกล่าว ครูมีความต้องการให้นำระบบการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรมตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนากลับเข้ามาใช้ในการจัดเกล้าเยาวชน โดยมีการวางรากฐานในเรื่องดังกล่าวตั้งแต่ยังเด็ก ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูต่อไปนี้

....เราต้องปลูกมาจากประถม มัธยม อนุบาล พาเด็กไปวัดวันพระ เมื่อก่อนเรามีวัน โจนวันพระวันหยุดวันพระคือวันที่ไปทำบุญ วัน โจนคือที่จะต้องเตรียมอาหารกับข้าวไปวัดถ้าไปวัดเราก็มีวันเสาร์อาทิตย์ถูกมัยมันไม่เอาวัน โจนวันพระเราก็เป็นวันเสาร์อาทิตย์เราปลูกจิตสำนึกการศึกษาตั้งแต่หน่วยเหนือเลยอย่ามาปลูกตอนแก่มันเหมือนไม้เรียวคัดไม่ได้แล้ว....(ครูคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

...สิ่งแรกเลย จะต้องมีการฝึกพื้นฐานของคนที่ทำให้คนมีสำนึกในเรื่องคุณธรรม เรื่องของศีล 5 ก่อน มันต้องมีจากจุดนี้ก่อนในเรื่องของการทำหน้าที่ในเรื่องของการสำนึกในสิ่งที่ตนจะต้องปฏิบัติความเอื้อเพื่อ พอนั่นตรงนี้ปุ๊บนี้ สิ่งอื่น ๆ จะเกิดขึ้นตามมาเอง.. (ครูคนที่ 2, 4 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า ในด้านหลักคุณธรรม ครูมีความต้องการให้มีการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนากลับเข้ามาใช้ในเรื่องของการปลูกฝังในด้านหลักคุณธรรม ส่วนของบุคลากรของสถานศึกษามีความเห็นและความต้องการที่ต่างกันไป เช่น บางคนเห็นเป็นเรื่องเฉพาะตน หรือบางคนเห็นว่าเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับตน และมองว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาของมนุษย์ ดังคำให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ธุรการต่อไปนี้

...มีแค่แต่บุคคลเท่านั้น เช่น ด้านศีลธรรมก็เช่นพวก เองานเห็นแก่ได้ของตัวเองไม่เกี่ยวข้องกับตัวเองก็ไม่ทำอย่างนี้... (เจ้าหน้าที่ธุรการคนที่ 2, 4 สิงหาคม 2554)

...นานาจิตตัง แต่ละฝ่ายก็มีทั้งคนที่เข้ากันได้ และเข้ากันไม่ได้เลย มันก็มีบ้างทุกหน่วยงาน...(เจ้าหน้าที่ธุรการคนที่ 4, 8 สิงหาคม 2554)

ส่วนในเรื่องการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมนั้น บุคลากรของสถานศึกษาแต่ละคนจะมีความคิดเห็นในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมที่แตกต่างกันออกไป บางคนพิจารณาจากความรู้สึกลึกซึ้งและทัศนคติส่วนตัวซึ่งเห็นเป็นเรื่องปกติในสังคมทั่วไป ดังคำให้สัมภาษณ์ของบุคลากรของสถานศึกษาต่อไปนี้

... ก็มีอยู่บ้าง ก็มีเหล่า ก็บางทีไปกินข้าวกลางวันก็มีเปียร์
 ขวคนึง ส่วนมากหลังเลิกเรียนครับ... (พนักงานขับรถคนที่ 1,
 4 สิงหาคม 2554)

จึงพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักคุณธรรมนั้น ครูเล็งเห็นความสำคัญของการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรม โดยต้องการให้มีการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้ในระบบการศึกษาของโรงเรียนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ในส่วนของบุคลากรของสถานศึกษามีทัศนคติที่ต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ซึ่งนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่ต่างกัน และในบางครั้งก็มีลักษณะตีความเข้าใจตนเองในเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตนในเรื่องของการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเห็นการดื่มสุราจะเป็นโทษในขณะเวลาราชการเท่านั้น แต่นอกเวลาราชการไม่ถือว่าเป็นความเสียหาย เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการกำหนดมาตรฐานที่เป็นข้อปฏิบัติในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นรูปธรรม มีความชัดเจน เป็นที่รับรู้และปฏิบัติได้โดยทั่วไป โดยอิงอาศัยกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นรูปแบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ก็จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักความโปร่งใส

ในด้านหลักความโปร่งใส คือเรื่องของการบริหารงาน หรือการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของทางของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในด้านนโยบาย โครงการ และใช้จ่ายงบประมาณของทางของสถานศึกษาพบว่า ครูมีความต้องการให้มีการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นรูปแบบของคณะกรรมการร่วมจากหลายฝ่าย และต้องการให้ผู้บริหารพิจารณาคณะกรรมการนั้นด้วยความรอบคอบ มีความยุติธรรมและโปร่งใส โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูต่อไปนี้

... ควรจะจัดคนที่เป็นผู้ดูแลเงินกองกลาง ครูห้องที่ครูดี ๆ ครูโปร่งใสดีที่บ้านเขาพร้อม ไม่เอาตังค์ ไม่กินสั๊ก 5 คน แล้วเอาเงินที่ได้ของที่เขาให้เอามารวมกันเวลาโรงเรียนเราจะไปไหนมาเบิกตรงนี้ของเรามีอยู่ไม่ต้องซื้อ เอาแจกกัน... (ครูคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

... ในบางเรื่องนี่การกระจายในลักษณะการใช้เงินที่มันมันยังไม่กระจายเท่าที่ควร และก็ในแผนของการพัฒนาของผู้บริหาร อย่างเช่น เงินมันต้องลงตรงจุดนี้มากกว่า แทนที่มันจะกระจายไปทั่วกันทั้งหมด มันจะกระจายไม่ได้... (ครูคนที่ 2, 4 สิงหาคม 2554)

... ผอ. คนไหน จะมาเป็น ผอ. แล้วจะมีกิจกรรมสร้างงานอะไรต่าง ๆ หรือจะเป็นกิจกรรมจะต้องซ่อมแซมอะไรต่าง ๆ หรือจะต้องซื้อวัสดุครุภัณฑ์เนี่ยต่าง ๆ ปูบจะต้องไม่ลูปหน้าปะจมูก วัสดุครุภัณฑ์อย่างเคร่งครัด เช่น ถ้าจะแก้ได้นะ คุณซื้อมาปูบสีราคาซื้อมาแล้วปูบต้องให้กรรมการดู ให้ทะเบียนดู พัสดู แค่นี้ ๆ นะ โอเค... (ครูคนที่ 3, 5 สิงหาคม 2554)

... จะสั่งวัสดุครุภัณฑ์อะไรต่าง ๆ ควรเป็นหน้าที่ของการเงิน พัสดูไปจัดไปจ่ายเงินกับทางร้าน เขาควรจะมีร้านประจำที่ไหนแล้วแต่ไม่ใช่ให้คนที่ดำเนินการเบิกเงินไปแล้วไปก็ไปจ่าย เอาใบเสร็จมาเขียนเบิก... (ครูคนที่ 4, 8 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า ในด้านหลักความโปร่งใส ครูมีความต้องการให้มีปรับปรุงเรื่องของการจัดสรรงบประมาณและการจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นระบบและมีความเหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่ ในส่วนของบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละคนจะมีความคิดเห็นต่างกันไปตามละบุคคล ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบที่ต่างกันไปแล้วละบุคคล จึงทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของทางฝ่ายผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรของสถานศึกษาบางคนก็มีความเห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนและไม่เห็นประโยชน์ของการที่จะต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารดังกล่าว ดังคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานภารโรงต่อไปนี้

...ปัจจุบันนี้ก็ถือว่า โปรงใส พอสมควร ถึงจะไม่เต็มร้อย
 เพราะว่าท่านจะลงไปตรวจสอบอะไรไม่ได้ เพราะมีครูบางท่านเขา
 รับทำไป... (พนักงานภารโรงคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า พนักงานภารโรงมองว่าฝ่ายผู้บริหารโรงเรียนยังไม่สามารถสอดส่องดูแล
 ในเรื่องของความโปร่งใสได้เท่าที่ควร ซึ่งความเห็นดังกล่าวจัดว่าเป็นการใส่ใจต่อกิจกรรมในเรื่อง
 ของการบริหารงาน ซึ่งทุกคนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากบุคลากรของสถานศึกษา
 บางคนก็เห็นว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนและไม่เห็นประโยชน์ของการที่จะต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
 ดังกล่าว ดังคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานขับรถคนต่อไปนี้

...ผมมันก็ไม่ทราบ เพราะมันเกี่ยวกับเขา มีแต่วางบิลอย่าง
 เดียว วางบิลอย่างเดียว วางบิลเติมน้ำมันแก๊สนั่นเอง มีอะไร ไม่ได้ยุ่ง
 เรื่องนี้เลย... (พนักงานขับรถคนที่ 3, 5 สิงหาคม 2554)

จึงพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักความโปร่งใส นั้น ครูมีความต้องการให้มีระบบการ
 บริหารที่เป็นลักษณะของคณะกรรมการ มีการดำเนินการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน และมีเจ้าหน้าที่
 รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยที่ผู้บริหารไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องในลักษณะที่เป็นการดำเนินการเอง
 เพราะอาจเป็นช่องทางให้เกิดการใช้อำนาจที่ส่อไปในทางทุจริตได้ ในส่วนของบุคลากรของ
 สถานศึกษาแต่ละคนจะมีมุมมอง ความคิดเห็น และความต้องการแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่
 กับการเข้าถึงข้อมูลของแต่ละคน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการบริหารงานในลักษณะของกระ
 บวนการร่วม มีการเปิดเผยข้อมูลและมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการบริหารงานทั้งในด้าน
 นโยบาย โครงการ และใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นสาธารณะ โดยทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลและ
 ตรวจสอบได้ในทุกระดับและทุกกรณี ก็จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความ
 เรียบร้อย

4. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากร ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักการมีส่วนร่วม

ในด้านหลักการมีส่วนร่วม คือความร่วมมือไม่ร่วมมือกัน ความใส่ใจให้ความช่วยเหลือซึ่ง
 กันและกัน ไม่นิ่งเฉย ไม่ดูคย หรือทอดธุระ ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ส่วนบุคคลและในกิจกรรมของ
 โรงเรียน ซึ่งพบว่าครูมีความต้องการให้ผู้บริหารพิจารณาคณะบุคคลที่จะใช้งานให้มีความเหมาะสม ไม่

เห็นแก่พวกพ้อง และที่สำคัญ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม มองเห็นคุณค่า ความสำคัญ และเอาใจใส่ต่อผู้ที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูต่อไปนี้

...ใช้พวกเราทำงาน ส่วนใหญ่จะเป็นอย่างนั้น ครูดี ๆ ไม่เอามารู้หรืออก ไม่เอามาช่วยคิดหรืออก ไม่เอามาร่วมคิดร่วมทำ ผู้บริหารต้องมองคนว่า คนนี้ต้องใช้เรื่องนี้ คนนี้ต้องใช้เรื่องนี้ เขาจะได้องค์กรครบแล้วงานเขาจะเกิด... (ครูคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

...ถ้าผู้บริหารมีความยุติธรรมแล้ว 1 มีความยุติธรรม 2 ติดตามงาน มาสัมผัสกับงาน ผมเป็นครูปุณณทุกคนก็มีกิเลสอยู่ ก็จะเออทำไปให้ ผอ. เห็นไว้ แต่ไม่ใช่ผู้บริหารสั่ง ๆ หัวหน้านานอย่างผมไปสั่งต่ออะเนี่ย มันไม่ได้ใจ... (ครูคนที่ 4, 8 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า ในด้านหลักการมีส่วนร่วม ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารเลือกใช้คนให้เหมาะสม เห็นคุณค่าของตน และมีความยุติธรรม ก็จะนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของทางของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสั่งการลงมา ซึ่งต่างจากบุคลากรของสถานศึกษาที่มองงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ถ้าไม่ใช้งานในหน้าที่ก็จะหลีกเลี่ยงที่จะมีบทบาทในเรื่องที่ไม่ใช่หน้าที่ของตน ดังคำให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ธุรการต่อไปนี้

... ในความคิดหนูนะ มัน คือมันไม่เกี่ยวข้องกับหนูโดยตรง หนูก็จะไม่แสดงความคิดเห็นอะไร เพราะว่ามันไม่เกี่ยวกับเราอะค่ะ เราก็เลยไม่แสดงความคิดเห็น เพราะว่าเราไม่ได้เป็นคนดำเนินการเอง ... (เจ้าหน้าที่ธุรการคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

จากคำให้สัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ธุรการก็มีความคิดว่าธุระไม่ใช่ หรือคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน ในขณะที่บุคลากรของสถานศึกษาบางคนเกิดจากข้อจำกัดทางตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบที่ไม่สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนได้ ดังคำให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่อไปนี้

... ผมอยู่ทางนี้ยังไม่รู้ครับ ข้อมูลครับ เค่าประชุมกันทุกเช้า
 ยามนี้ผมไม่ได้ประชุม เดือน 2 เดือน ถึงจะประชุมทีหนึ่ง ผมอยู่ยามเลย
 ไม่รู้อะไร... (เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคนที่ 2, 8 สิงหาคม
 2554)

จึงพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักการมีส่วนร่วม นั้น ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการที่ต่างกันออกไป โดยครูจะมีความต้องการในเรื่องของการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรของสถานศึกษาอื่น ทั้งนี้เพราะครูเล็งเห็นถึงศักยภาพและความสำคัญของการร่วมมือกันที่จะสามารถนำองค์กรคือสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ก็ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจจากทุกฝ่าย แต่ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมที่เพียงพอ มีความเข้าใจในการที่จะเลือกใช้คนทำงานได้อย่างมีความเหมาะสม มีการติดตามงานไม่ทอดธุระ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทของครู ในส่วนของบุคลากรของสถานศึกษานั้นยังเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมน้อยกว่าครู ซึ่งอาจเป็นเพราะระดับการศึกษา ทักษะส่วนตัว หรืออาจเพราะโดยตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ไม่สามารถเข้าถึงการมีส่วนร่วมได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความเข้าใจในงาน มีการติดตามงานไม่ปล่อยปะละเลยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการโดยไม่ใส่ใจ และควรเปิดโอกาสให้กับทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ ของทางของสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง ก็จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักความรับผิดชอบ

ในด้านหลักความรับผิดชอบ คือการมีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ทั้งหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร หน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กรคือสถานศึกษาของตน และหน้าที่ต่อสังคมประเทศชาติ ซึ่งในเรื่องการบริหารงานของสถานศึกษานั้น ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารจัดการระบบความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้น มีผู้ที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ อย่างชัดเจนและเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานมีความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูต่อไปนี้

... ต้องจับแยกกลุ่มบ้าง เวลาออกคำสั่ง ให้มีหัว อย่าเป็น
หัวหมดต้องมี เล็ก กลาง ใหญ่ พยายามจัดเป็นให้มันเป็นแมทช์กัน
ด้วย ชี้แจงไปอยู่กันหมดงานก็ไม่เกิด ขยันอยู่ก็ดีกันเอง ต้องมีขยันชี้
แจงไม่ชี้แจงปนกันบ้างแต่มันต้องมีหลักหัวแข็งไว้... (ครูคนที่ 1,
4 สิงหาคม 2554)

...ที่เหลือนั้นขึ้นอยู่กับหัวหน้า ถ้าหัวหน้าดีผมว่าก็น่าจะดี
ขึ้น ทั้งใหม่ทั้งเก่าเลย... (ครูคนที่ 4, 8 สิงหาคม 2554)

ส่วนในเรื่องการบริหารบุคลากรของสถานศึกษานั้น ครูมีความต้องการให้ผู้บริหาร
จัดระบบการบริหารให้มีลักษณะของการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่าง
ชัดเจน และมีการบริหารจัดการโดยพิจารณาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมทั้งในด้าน
ปริมาณและด้านคุณภาพ เพราะครูเห็นว่า การบริหารงานด้านบุคลากรของสถานศึกษาที่เป็นอยู่
ปัจจุบันยังไม่มีเหมาะสมเท่าที่ควร ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูต่อไปนี้

...ผู้บริหารเวลาออกคำสั่งเนี่ย สั่งอะไรดูคนเป็นหรือเรียกหัว
ไปถามคุณจะเอาอะไร เอาใครใส่ชื่อมามันก็จะบอกกันเองแหละ... (ครู
คนที่ 2, 5 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า ในด้านหลักความรับผิดชอบนั้น ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารสร้าง
ระบบการบังคับบัญชาที่เป็นระบบ มีผู้สั่งการและรับผิดชอบเป็นลำดับชั้นไป และต้องการให้
ผู้บริหารพิจารณาในเรื่องการบังคับใช้กฎระเบียบให้ทั่วถึงทุกฝ่ายของการบริหารงานของ
สถานศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการในเรื่องบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งครูมีความเห็นว่ายังขาด
ความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่สูง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของพนักงานการโรงถึงการปฏิบัติงาน
ของเพื่อนร่วมงานว่ายังไม่มี ความรับผิดชอบเท่าที่ควร ดังคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานการโรง
ต่อไปนี้

...รับผิดชอบหรือคะ ในหน้าที่ของตัวเอง..ใช้ได้ แต่ไม่ดีเท่าไร ถ้าเอารวมหมด ไม่ดีแน่ ดิฉันมองเป็นอย่างนั้นนะ เพราะดิฉันอยู่มาเนี่ย ทำงานกับพวกลูกจ้างประจำคนเก่า ๆ เนี่ย เราทำกันมาตั้งแต่ตี 4 งานอะ แล้วเรากลับกัน 5 โมงเย็น ยกตัวอย่างคนนึง มีอยู่คนนึงซึ่งเกษียณออกไปได้ 2 ปี นะจะมาประมาณตี 4 กว่า ๆ ทุกวัน แล้วก็เข้าก็กลับไป แล้วก็เข้ามาโรงเรียนประมาณ 2 โมง แล้วก็ 5 โมง 45 ก็ออกไปกินข้าว กลับเข้ามาบ่ายโมงครึ่ง แล้วแกก็จะทำงานยัน 5 โมงเย็นทุกวัน ซึ่งคนที่อยู่ในเนี่ยะ ตอนเนี่ยะ ลูกจ้างชั่วคราวเนี่ย ปฏิบัติไม่ได้ คือเราไม่ได้ anti นะ แต่เราดูแล้วเราอยากให้เค้าทำให้มากกว่านี้... (พนักงานภารโรงคนที่ 2, 4 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า พนักงานภารโรงคนที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์นั้น มีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานของตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติของการทำงานร่วมกัน เพราะไม่มีใครต้องการให้ผู้อื่นเอาเรื่องเอาเปรียบตนเอง ทุกคนจึงควรทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ หรืออย่างน้อยก็ไม่ทำให้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต้องขาดตกบกพร่อง ดังคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานขับรถต่อไปนี้

...ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายก็เต็ม 100 อยู่ แต่ก็จะมีจิตสำนึกหรืออะไรที่จะนั่นก็น้อย ถ้าไม่มีคำสั่งไม่มีอะไร... (พนักงานขับรถคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

...ส่วนใหญ่ก็จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ของใครของมัน.. (พนักงานขับรถคนที่ 2, 5 สิงหาคม 2554)

จึงพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักความรับผิดชอบนั้น ครูจะมีความต้องการให้มีระบบงานที่มีลำดับขั้นตอน มีผู้รับผิดชอบงานที่เป็นลำดับชั้น และผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ส่วนบุคลากรของสถานศึกษาต้องการให้เกิดกฎระเบียบที่สามารถบังคับใช้ในกรณีที่มีการขาดความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการให้ทุนให้โทษที่ชัดเจน เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ที่สำคัญผู้บริหารควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กรของตนเอง และสร้างอุดมการณ์ในด้าน

ความรับผิดชอบต่อสังคมประเทศชาติให้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรทุกคนของสถานศึกษา ก็จะทำให้การบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

6. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักความคุ้มค่า

ในด้านหลักความคุ้มค่า คือเรื่องของการใช้จ่ายเงินงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรทางด้านการศึกษาของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดในการใช้ โดยคำนึงถึงเรื่องของความคุ้มค่าเป็นที่ตั้ง ซึ่งในเรื่องดังกล่าวพบว่า ครูมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันคือการใช้ทรัพยากรในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ ของสถานศึกษายังไม่มีความคุ้มค่าเท่าที่ควร ดังคำให้สัมภาษณ์ของครูต่อไปนี้

... ไม่คุ้ม เด็กเราไม่รู้จักการเก็บรักษา ครูเราก็ไม่เก็บรักษา ใ้ที่เก็บรักษาอย่างนี้เต็มไปหมด ที่ไม่รักษาก็ทิ้ง บางทีเราต้องเก็บเอง เช่น การใช้สื่อควรจะมีการเก็บให้เป็นระบบระเบียบ มีหมายเลขทะเบียนคุมสื่อใคร มีสมุดคุม ยืมไปใช้ ใครเอาไปคืน ไม่ใช่จะใช้ห้องโสตฯ เปิดวันนั้นขึ้นบอร์ดไว้รู้ในใจเรามาใช้ห้องโสตต้องมีแบบฟอร์ม เขียนขอใช้ ใช้วันไหน เวลาไหน เลิกเมื่อไหร่ ค่าดูแล มีมัย ให้ใครมีสมุดคุม มีหลักฐาน...(ครูคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

...เครื่องใช้สำนักงาน ผมว่า ก็จะมีในกรณีที่ว่านั่น ชื้อมาแล้วก็ไม่ลงทะเบียนกัน มันก็เกิดความบกพร่องที่ใช้งานไม่คุ้ม มันเกิดการรั่วไหล...(ครูคนที่ 2, 5 สิงหาคม 2554)

...ยังใช้ฟุ่มเฟือยกันมากเกินไป ปีกออัพเติมน้ำมันเปลือง เหมือนกับรถประจำตำแหน่งภารโรงเลย น้ำมันขับไปขับมา นิดเดียวมันก็ขับ เดินไม่ได้ จอดกลางค้ำกลางคืนก็มีคนขับออกอีก บางทีทำไมไม่จอดดูรถดี เช้าค่อยออก จำเป็นต้องใช้ ในเรื่องรถอีกครูจริงๆ แล้วการไปประชุมแค่คนเดียวหรือสองคนก็แล้วแต่ ยิ่งคนเดียวนี่คนที่มียารถอยู่แล้ว น่าจะ让他เอารถไปเองแล้วจ่ายค่าน้ำมันรถดีกว่า เพราะเงินสวัสดิการเราก็มี เพราะเงินค่าน้ำมันก็โลละ 4 บาท ก็ให้เขาไป

หนึ่ง รถโรงเรียนไม่สึกหรอ ไม่ต้องเสียพนักงานขับ ทำงานอย่างอื่นได้อีก สอง ไม่เปลืองน้ำมัน แต่ที่นี้จริงๆ แล้วรถตู้นี้ น่าจะสักสามคนค่อยออก นี่คนเดียวก็ไปกันแล้ว...(ครูคนที่ 3, 5 สิงหาคม 2554)

...ถ้าที่ผ่านมาผมว่าฟุ่มเฟือย บางที่ไม่ควรทำก็ทำก่อน อย่างปุกระเบื่องหน้าอาคารหนึ่ง เห็นไหม สนามหญ้าตรงนั้นปุกระเบื่องหมด ถามว่าตรงนั้นกับข้างหอสมุดนะ ตรงที่เป็นแอ่งน้ำ ตรงไหนควรปรับปรุงก่อน... (ครูคนที่ 4, 8 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า ในด้านหลักความคุ้มค่านั้น ครูมีความต้องการให้การใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ เกิดประโยชน์และความคุ้มค่ากว่าที่เป็นอยู่ โดยครูมีความต้องการให้มีการจัดระบบดูแลบำรุงรักษาให้เป็นระบบ มีการจัดทำทะเบียนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การนำออกไปใช้ควรมีกฎและหลักเกณฑ์ในการใช้ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม มีผู้รับผิดชอบบริหารจัดการที่ชัดเจน และการจัดการใช้วัสดุอุปกรณ์ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยเป็นที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรของสถานศึกษาที่เห็นว่าการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ ยังไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ดังคำให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่ธุรการต่อไปนี้

... กระดาษจะใช้เปลืองมาก ใช้เยอะ เป็นแสนมั้ง ปีหนึ่ง เพราะว่าครูเขา หรือมันมีปัญหาที่เครื่องถ่ายเอกสาร มันชอบมีปัญหา แล้วมันดึงมาที่ 2-3 แผ่นแล้วก็จะเสียหมด เขาน่าจะใช้รีไซเคิล ใช้อีกหน้าหนึ่ง ที่เนียไม่มี... (เจ้าหน้าที่ธุรการคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

...เก้าอี้พอเปลี่ยน ก็ยังไม่เปลี่ยน น่าจะประหยัดนะ ไม่ใช่ว่าพังแล้วเปลี่ยน เนี่ย น้ำไหลยังไม่เปลี่ยนเลย... (เจ้าหน้าที่ธุรการคนที่ 3, 5 สิงหาคม 2554)

...บางอย่างก็คุ้มค่า บางอย่างก็ฟุ่มเฟือย เช่นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ใช้ ฟุ่มเฟือย. (เจ้าหน้าที่ธุรการคนที่ 5, 8 สิงหาคม 2554)

จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ธุรการทุกคนจะให้ความสำคัญเรื่องความคุ้มค่าค่อนข้างสูง ซึ่งเกิดจากการมองเห็นคุณค่าของการประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ ที่ตนเองได้รับรู้และสัมผัสเองจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรของสถานศึกษาอื่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน แต่มีความคิดเห็นและความต้องการในเรื่องของการใช้งานยานพาหนะและการใช้เงินงบประมาณในการก่อสร้างที่ไม่เหมาะสม ดังคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานขับรถต่อไปนี้

...บางที่ทำงานด่วน 3 โมงครึ่งแล้วไปส่ง แล้วเช้าก็ว่าจะไปทางโน้นอยู่ ส่งพ่วงนี้เช้าก็ไม่เอา เค้าจะเอาวันนี้ เพราะว่าเราไปส่งแล้วเรารู้ว่าทางโน้นถ้าเราไปส่งเค้าก็ไม่ได้ทำอยู่แล้ว แล้วก็ไม่ได้ลงรับ ก็วางไว้เฉย ๆ เช้าก็มา แต่เค้าก็ต้องให้ไปส่ง บางทีก็ บางที่วิ่งส่งงานวันหนึ่ง 2 เทียว เทียวละเรื่อง ไม่ค่อยวางแผน คิดได้แต่คิดไม่จบ...
(พนักงานขับรถคนที่ 1, 4 สิงหาคม 2554)

...ก็อยากเห็นภาพที่ว่า สร้างแล้วให้คงสภาพเดิม บางครั้งก็ยังสะดุดในสายตาเหมือนอะไรที่สร้างแล้วก็รื้อทุบ สร้างแล้วก็ทำใหม่ รื้อทิ้งเหมือนมันไม่จบสิ้นซักที 1,2,3 ไปเรื่อย ๆ มันก็จะหมด เอาไปลบมันออกเหมือนเขียน ก.ไก่ ข.ไข่ ข.ขวด ก็ไปลบ ก.ไก่ออก เอามาใส่แทน คล้ายกับว่าไม่คุ้มค่า.. (พนักงานขับรถคนที่ 2, 5 สิงหาคม 2554)

จึงพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักความคุ้มค่านั้น ภูมิความต้องการให้มีการจัดระบบควบคุมดูแลบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบและขั้นตอนในการนำไปใช้ที่ชัดเจน โดยให้ทุกคนถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่าอย่างสูงสุด ส่วนบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการให้มีความประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์การใช้งานเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ ให้มากพอ ควรมีการสร้างระบบตรวจสอบและดูแลบำรุงรักษาอย่างถูกต้อง โดยมีผู้รับผิดชอบที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ โดยเฉพาะ ก็จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมปีการศึกษา 2553 ทั้งหมด 15 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีสำหรับใช้สอบถามความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่มีการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ส่วนแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยใช้สำหรับสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 18 คน แบบสอบถามแบบและแบบสัมภาษณ์ฉบับดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ .970 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index: PNI_{Modified} และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและครูผู้ช่วยรวมทุกด้านพบว่า มีค่าเท่ากับ .18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า “ด้านหลักการมีส่วนร่วม” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก (.22) รองลงมาคือ “ด้านหลักความคุ้มค่า” (.20) และ “ด้านหลักความโปร่งใส” (.19) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามเพศพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครูและครูผู้ช่วยเพศหญิง (.19) มีค่าสูงกว่าเพศชาย (.16) ตามลำดับ

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามอายุของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยอายุตั้งแต่ 41–50 ปี มีค่าสูงสุด (.20) รองลงมาคืออายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป และอายุตั้งแต่ 30 ปี หรือต่ำกว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดเท่ากัน (.18) และอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (.15)

2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามระดับการศึกษาของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (.18) มีค่าสูงกว่าของครูและครูผู้ช่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า (.17) ตามลำดับ

2.4 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน

จังหวัดนครปฐมจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาท/เดือน (.21) มีค่าสูงสุด รองลงมาคือครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท/เดือน และครูและครูผู้ช่วยที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากัน (.20) ตามลำดับ

2.5 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติของครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครู(.18) มีค่าสูงกว่าครูผู้ช่วย (.15) ตามลำดับ

2.6 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน of ครูและครูผู้ช่วยพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครูและครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21– 25 ปี มีค่าสูงสุด (.24) รองลงมาคือมากกว่า 25 ปี (.20) และ 11 – 15 ปี (.18) ตามลำดับ

2.7 ผลการเปรียบเทียบค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวมของครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าสูงสุด (.21) รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ (.19) และสถานศึกษาขนาดกลาง (.14) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบผลของการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแยกเป็นประเด็นต่างๆได้ ดังต่อไปนี้

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมปอง ชันน้อย (2549 : 13) ศึกษาเรื่อง “ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” “ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรีจังหวัดสุรินทร์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระดับ
 ธรรมชาติของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี
 จังหวัดสุรินทร์ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับธรรมชาติของผู้บริหาร
 โรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับธรรมชาติของผู้บริหาร
 โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการ
 บริหารงานที่ดีตามหลักธรรมชาติของครูและครูผู้ช่วยรวมทุกด้านพบว่ามีความเท่ากัน .18

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดี
 ตามหลักธรรมชาติของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมเมื่อพิจารณาเป็นราย
 ด้านพบว่า “ด้านหลักการมีส่วนร่วม” มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด
 เป็นลำดับแรก (.22) ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของสัมฤทธิ์ ต่อสดี (2542 : บทคัดย่อ) จากการศึกษา การ
 มีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง: กรณีศึกษาศูนย์
 แพทย์ชุมชนเมือง พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า สถานบริการที่มีการให้บริการแบบเวช
 ปฏิบัติครอบครั (ศูนย์แพทย์ป้อมเพชร) การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับสูง และการมี
 ส่วนร่วมด้านการให้บริการมีคะแนนสูงสุด และพิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้
 ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาครุมืออาชีพ
 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการวางแผนและการเตรียมการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การ
 กำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ การสืบค้นข้อมูล
 และแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมจากชุมชนและท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาจากรายการประเมินที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงสุดในด้าน
 หลักการมีส่วนร่วมได้แก่ “ประชาชน/ผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้การทำงานของ
 บุคลากรในสถานศึกษา” .25 รองลงมาคือ “โรงเรียนได้ให้ชุมชน ผู้นำชุมชน วัด/หน่วยงานต่างๆ
 ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน” และ “สถานศึกษามีการนำความคิดเห็น
 ของประชาชนไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน” และ “สถานศึกษามีการ
 ประสานงานกับเทศบาลหรือ อบต. เพื่อวางแผนการดำเนินงานและของงบประมาณสนับสนุน” โดย
 มีความเท่ากันคือ .24 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและครูผู้ช่วยมีความต้องการให้ประชาชนและที่
 ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาซึ่งปัจจุบันนับวันจะ
 มีปัญหาที่ซับซ้อน และรุนแรงมากขึ้น เช่น ปัญหาเสพติดในสถานศึกษา ปัญหาเชื้อสในวัยเรียน
 หรือปัญหาเด็กติดเกมสเป็นต้น อีกประการหนึ่ง ปัญหาในเรื่องงบประมาณจากส่วนกลางที่จัดสรร
 งบให้กับสถานศึกษายังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้
 ทั้งนี้ ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น รวมถึงงบประมาณที่รัฐได้กระจายให้ไปสู่

ท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการกันเอง เช่นเทศบาลหรือ อบต. เป็นต้น ซึ่งการได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนมาเป็นกำลังร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาก็จะก่อให้เกิดเป็นพลังในการพัฒนาที่เข้มแข็ง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ครูและครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในด้านหลักการมีส่วนร่วมสูงเป็นลำดับแรกเช่นกัน ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักการมีส่วนร่วมนั้นพบว่า ครูจะมีความต้องการในเรื่องของการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคลากรของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะครูเล็งเห็นถึงศักยภาพและความสำคัญของการร่วมมือกันที่จะสามารถนำองค์กรคือโรงเรียนไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ก็ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจจากทุกฝ่าย ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วมของบุคลากรของสถานศึกษานั้นยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทั้งนี้ เป็นเพราะทัศนคติส่วนตัวและ โดยตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ไม่อาจเข้าถึงการมีส่วนร่วมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ ต่อสติ (2542 : บทคัดย่อ) จากการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง: กรณีศึกษาศูนย์แพทย์ชุมชนเมือง พระนครศรีอยุธยาพบว่า การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการบริการเรียงตามลำดับ ส่วนสถานบริการที่ไม่ได้ให้บริการเวชปฏิบัติครบครัน (ศูนย์สุขภาพวัดกล้วย) การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน และสุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา (2546 : 21) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารการจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง” พบว่ามี ปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ไ้ได้รับการ แต่งตั้งเขามานั้นบางคน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน แต่ เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง และผลการศึกษายังพบว่า ในการบริหารการจัดการของเทศบาลตำบลบ้านฉางตาม หลักธรรมาภิบาล เทศบาลตำบลบ้านฉางได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติในด้านต่างๆ และรับฟังความคิดเห็นและขอ เสนอแนะจากประชาชนเพื่อหาจุดยืนและแนวทางร่วมกัน พบว่ายังประสบปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานการทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ โดยพนักงานสวนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ และบุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลิ้ (2544 : 48 - 62) ได้ทำการวิจัยเอกสารเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance) พบว่า การมีส่วนร่วม ประชาชนต้องรู้จักสิทธิ และการใช้สิทธิ ประชาชนต้องตื่นตัวกระตือรือร้นที่จะรับรู้ ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักความ ค้ำค้ำมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงเป็นลำดับที่สอง (.20) และเมื่อพิจารณาจากรายการประเมินที่มี ค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงสุดในด้านหลักความค้ำค้ำได้แก่ “สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุน ให้นำวัสดุที่ใช้แล้วมาใช้ใหม่หรือดัดแปลงให้เกิดผลผลิตใหม่” .25 รองลงมาคือ “สถานศึกษามีการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น” .23 รองลงมาคือ “สถานศึกษามีการบริหาร ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด” และ “สถานศึกษามีระบบควบคุมกำกับให้ บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ” โดยมีค่าเท่ากันคือ .21 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครู และครูผู้ช่วยมีความเห็นตรงกันว่า ในปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหา มลภาวะต่างๆ เช่น ขยะ น้ำเสีย อากาศเป็นพิษ เป็นต้น ที่ถือเป็นปัญหาระดับชาติที่มีผลกระทบต่อ ทุกคนในสังคม ซึ่งเกิดจากการนำทรัพยากรธรรมชาติ มาใช้ในการพัฒนาประเทศอย่างฟุ่มเฟือย ขาดการพิจารณาอย่างเหมาะสมต่อความจำเป็นต่อการใช้งานที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยมีความ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ครูและครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในด้านหลักความค้ำค้ำสูง เป็นลำดับที่สองเช่นกัน ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยดังกล่าว สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน จังหวัดนครปฐม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักความค้ำค้ำนั้นพบว่า ครูและ บุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการไปในแนวทางเดียวกันคือยังไม่มีมีความค้ำค้ำเท่าที่ควร และ มีความต้องการให้มีการใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและครุภัณฑ์ต่างๆ ให้เกิด ประโยชน์และความค้ำค้ำอย่างสูงสุด ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสถาบัน พระปกเกล้า (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลทางการพัฒนาระบบ บริหารจัดการที่ดีพบว่า หลักความค้ำค้ำ มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหน่วยงานมีการ ประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับบุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544 : 48 - 62) ได้ทำการวิจัยเอกสารเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance) พบว่า ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พบว่า อยู่บนพื้นฐานของการจัดการบริหาร ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์ สูงสุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักความ

โปรงใสมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงเป็นลำดับที่สาม (.19) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันพระปกเกล้า (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบหลักการต่างๆตามกลุ่มงาน พบว่ากลุ่มงานความมั่นคง หลักนิติธรรมมีค่าสูงสุด หลักคุณธรรมมีค่าต่ำสุด และหลักความโปร่งใสมีค่าสูงกว่าอีก 2 กลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะองค์การภาระหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กร และทุกกลุ่มงานมีปัญหาเรื่องความโปร่งใส และเสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์และคณะ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและทัศนะของผู้ประกอบการต่อการให้บริการของภาครัฐ โดยการสำรวจความเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจ พบว่า คอรัปชันและการอุปสรรคการแข่งขันธุรกิจโดยรัฐและเอกชนมี 2 ประการคือ อุปสรรคต่อการดำเนินงาน และการเจริญเติบโตของภาคธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ การจ่ายเงินพิเศษหรือค่าสินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การติดต่อราชการได้รับการอำนวยความสะดวก สำหรับภาคธุรกิจร้อยละ 79 ของผู้ประกอบการยอมรับว่าเป็นเรื่องธรรมดา เงินสินบนหรือเงินพิเศษที่ภาคธุรกิจจ่ายให้แก่หน่วยงานภาครัฐสูงสุด ได้แก่ กรมศุลกากร รองลงมาคือหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้าง กรมสรรพากร การไฟฟ้า นักการเมืองที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ดำรงตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากรายการประเมินที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงสุดในด้านความโปร่งใสได้แก่ “การบริหารสถานศึกษามีการจัดระบบรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครองและนักเรียน” .24 รองลงมาคือ “บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนได้” .23 รองลงมาคือ “เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงานในด้านต่างๆ สามารถซักถามหรือตรวจสอบข้อมูลจากผู้บริหารได้” และ “เมื่อสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรคนใด จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ โดยจะรับฟังความคิดเห็น ข้อโต้แย้ง และมีมติร่วมกันของทุกฝ่าย” โดยมีค่าเท่ากับ .22 ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูและครูผู้ช่วยต้องการการยอมรับและเห็นความสำคัญของตนเองในการอยู่ร่วมกันอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ซึ่งถือว่าเป็นความคิดพื้นฐานในสังคมประชาธิปไตยที่ทุกคนมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ดังนั้น ความต้องการการมีส่วนร่วมของครูและครูผู้ช่วยในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมจึงเป็นเรื่องปกติ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานในองค์กรอย่างสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีเรื่องของการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่มาจากเงินภาษีของประชาชน ซึ่งทุกคนถือเป็นสิทธิหน้าที่ของตนตามระบอบประชาธิปไตย ที่จะรับรู้และร่วมกันตรวจสอบให้มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามหลักการบริหารงานที่ดีที่เรียกว่าหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ ในงานวิจัยของสมปอง ชันน้อย (2549 : 13) ศึกษาเรื่อง “ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ในข้อเสนอแนะในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้มีการลดขั้นตอนการให้บริการและการทำงาน ร้อยละ 19.09 รองลงมาให้จัดทำประกาศและคู่มือการขอรับบริการสำหรับผู้มาติดต่อ โดยระบุขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน ร้อยละ 13.64 มีระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รับฟังความเห็นจากบุคคลภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่วไป และในงานวิจัยของบุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544 : 48 - 62) ได้ทำการวิจัยเอกสารเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance) พบว่าสังคมเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ธรรมาภิบาลเข้มแข็งและยั่งยืนซึ่งสังคมที่คาดหวังควรเป็นสังคมที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันท่วงที ครอบคลุม มีความโปร่งใส ต้องสร้างกลไกที่รับผิดชอบ และตรวจสอบได้มีสื่อเป็นอิสระและต้องสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

เมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ครูและครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในด้านหลักความโปร่งใสสูงเป็นลำดับที่สามเช่นกัน ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นในด้านหลักความโปร่งใสของครูและครูผู้ช่วยดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักความโปร่งใสนั้นพบว่า ครูต้องการให้มีการบริหารที่มีความโปร่งใสมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยครูต้องการให้มีระบบการบริหารที่เป็นลักษณะของคณะกรรมการ มีการดำเนินการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน และมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยที่ผู้บริหารไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องในลักษณะที่เป็นการดำเนินการเอง เพราะอาจเป็นช่องทางให้เกิดการใช้อำนาจที่ส่อไปในทางทุจริตได้ ในส่วนของบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละคนจะมีมุมมอง ความคิดเห็น และความต้องการแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการเข้าถึงข้อมูลของแต่ละคน

4. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักนิติธรรมมีคำดัชนีลำดับความสำคัญสูงเป็นลำดับที่สี่ (.17) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาดิชายนรเศรษฐาภรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องธรรมาภิบาลในความหมายของภาครัฐและประชาชน: กรณีโครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนถ่านหิน “หินกรูด” โดยวิเคราะห์ผ่านบทบาทของภาครัฐ เอกชน และประชาชน พบว่าหลักนิติธรรมคือศูนย์กลางของหลักต่างๆ ในการธรรมาภิบาลในมุมมองของภาครัฐและภาคเอกชน เน้นในส่วนหลักนิติธรรมเช่นกัน

เมื่อพิจารณาจากรายการประเมินที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงสุดในด้านนิติธรรมได้แก่ “ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม เสมอภาคเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ” .25 รองลงมา คือ “การบริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและยกย่องบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด” และ “การบริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย” โดยมีค่าเท่ากับคือ .20 ตามลำดับ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า การทำงานกับคนหมู่มาก ผู้บริหารอาจดูแลไม่ทั่วถึงจึงก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ ของครูและครูผู้ช่วยได้ อีกประการหนึ่ง การที่ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในงานบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ก็อาจทำให้เกิดสภาพการที่เรียกว่าใช้คนไม่เหมาะกับงาน หรือเพราะผู้บริหารมีความลำเอียงซึ่งเกิดจากอคติ ใช้ความรู้สึกนึกคิดบนพื้นฐานของอารมณ์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง จึงนำมาซึ่งการบริหารงานที่ไม่เป็นไปตามหลักของการบริหารงานที่ดีที่เรียกว่าธรรมาภิบาลได้ ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับสุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา (2546 : 21) ศึกษาเรื่อง “การบริหารการจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง” ได้เสนอให้ผู้บริหารของเทศบาลเร่งปรับโครงสร้างและระบบงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนิติธรรมที่ว่าการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และขอบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล และนำกฎระเบียบการบริหารงานของเทศบาลมาบังคับใช้ให้เป็นมาตรฐานเพื่อเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ครูและครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในด้านหลักนิติธรรมสูงเป็นลำดับที่สี่เช่นกัน ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักนิติธรรมนั้นพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการให้ ผู้บริหารใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และมีความยืดหยุ่นตามสมควร

5. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในด้านหลักคุณธรรมมี

ค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงเป็นลำดับที่ห้า (.17) เมื่อพิจารณาจากรายการประเมินที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงสุดในด้านคุณธรรมได้แก่ “บุคลากรในสถานศึกษาเคยกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัว เช่น เล่นการพนัน ดื่มสุรา และได้มีการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมนั้นให้ดีขึ้นแล้ว” .25 รองลงมาคือ “บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” และ “บุคลากรในสถานศึกษาเป็นคนมีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น” โดยมีค่าเท่ากับ .19 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่สภาพสังคมไทยปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ซึ่งแต่เดิมสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรมสมาชิกในสังคมมีชีวิตที่เรียบง่ายอยู่กับธรรมชาติและการดำเนินชีวิตตามหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่ข้อห้ามเกี่ยวกับการดื่มสุราและการพนัน แต่ปัจจุบันสังคมไทยรับเอาค่านิยมสมัยใหม่ซึ่งเป็นสังคมของวัตถุนิยมและการแสวงหาประโยชน์ อันเป็นผลพวงจากการพัฒนาเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่มีระบบการตลาดเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยกระตุ้นให้คนซื้อสินค้ามีการโฆษณาเครื่องดื่มที่ทำให้เกิดความมึนเมาที่มีอยู่มากมายในปัจจุบัน โดยสร้างค่านิยมแบบใหม่ผ่านกระบวนการทางการสร้างวาทกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น ว่า การดื่มสุราเป็นเรื่องดีงามและถูกต้อง เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความทันสมัยเป็นต้น ซึ่งในสังคมแบบเก่าถือว่าเป็นเรื่องผิดศีลธรรมทางพุทธศาสนาที่เป็นรากฐานและวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยนับแต่อดีตที่ผ่านมา และเมื่อทำผิดศีลธรรมเป็นปกติก็เกิดเป็นนิสัยถาวรคือการเป็นคนเจ้าอารมณ์ขาดเหตุผล เอาความรู้สึกนึกคิดบนพื้นฐานของอารมณ์ตนเองเป็นที่ตั้ง จึงนำไปสู่การเป็นผู้ที่ที่ชอบใช้อัตติวิสัยส่วนตัว ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันในที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ครูและครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในด้านหลักคุณธรรมสูงเป็นลำดับที่ห้าเช่นกัน ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักคุณธรรมนั้นพบว่า ครูเล็งเห็นความสำคัญของการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมจริยธรรม โดยต้องการให้มีการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้ในระบบการศึกษาของสถานศึกษาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนของบุคลากรของสถานศึกษามีทัศนคติที่ต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ซึ่งนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่ต่างกัน และในบางครั้งก็มีลักษณะตีความเข้าใจตนเองในเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตนในเรื่องของการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเห็นการดื่มสุราจะเป็นโทษในขณะเวลาราชการเท่านั้น แต่นอกเวลาราชการไม่ถือว่าเป็นความเสียหาย เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ โมษิตวานิช

(2544 : 43 - 47) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละหลักพบว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกหลัก ยกเว้นระดับคุณธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

6. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยในด้านการบริหารงานที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ในด้านหลักความรับผิดชอบต่อมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (.15) เมื่อพิจารณาจากรายการประเมินที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญสูงสุดในด้านความรับผิดชอบได้แก่ “เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาเคยถูกร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เหมาะสม มีการจัดการและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น” และ “บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานทุกคน” โดยมีค่าเท่ากับคือ .18 รองลงมาคือ “บุคลากรในโรงเรียนยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง” .16 ตามลำดับ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ครูและครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรของตนอยู่ในระดับสูง และมีความต้องการเห็นสถานศึกษาของตนมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของจากประชาชน ดังจะเห็นได้จากความต้องการให้ผู้ร่วมงานมีการปรับปรุงแก้ไขได้ดีขึ้น เมื่อถูกร้องเรียนจากประชาชน

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ครูและครูผู้ช่วยมีความต้องการจำเป็นในด้านหลักความรับผิดชอบต่อมีค่าดัชนีลำดับสุดท้ายเช่นกัน ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นของครูและครูผู้ช่วยดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ซึ่งโดยภาพรวมแล้วพอสรุปได้ว่า ในด้านหลักความรับผิดชอบนั้นพบว่า ครูจะมีความต้องการให้มีระบบงานที่มีลำดับขั้นตอน มีผู้รับผิดชอบงานที่เป็นลำดับขั้น และผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด ส่วนบุคลากรของสถานศึกษาต้องการให้เกิดกฎระเบียบที่สามารถบังคับใช้ในกรณีที่มีการขาดความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบุรณ์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นด้านหลักการมีส่วนร่วมสูงเป็นอันดับที่หนึ่ง และเมื่อพิจารณาจากรายการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นต้องการให้มีประชาชน/ผู้เกี่ยวข้อง และผู้นำชุมชน วัด/หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ประชาชนผู้เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน วัดและหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่โดยรอบของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การไปร่วมงานบุญตามประเพณีท้องถิ่น หรือการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้เกิดความสนิทคุ้นเคยและเป็นกันเอง และสร้างจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของร่วมกัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเป็นอันดับที่สอง และเมื่อพิจารณาจากรายการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษาต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้นวัตกรรมที่ใช้แล้วมาใช้ใหม่เป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการนำวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการติดตามตรวจสอบการนำไปใช้อย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งมีระบบการซ่อมแซมบำรุงอย่างมีคุณภาพ และที่สำคัญ ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในเรื่องของการนำวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ กลับมาใช้ใหม่ด้วยความรู้ความเข้าใจบนพื้นฐานของหลักวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าอย่างสูงสุด

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเป็นอันดับที่สาม และเมื่อพิจารณาจากรายการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการให้มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากบุคลากร รวมทั้งผู้ปกครองและนักเรียนเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเปิดใจให้กว้าง มีความหนักแน่น ยอมรับฟังอย่างมีเหตุผล เป็นประชาธิปไตย และที่สำคัญ ผู้บริหารควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ มีความง่ายและหลากหลายช่องทางในการสื่อสาร

4. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นด้านหลักคุณธรรมมีค่าเป็นอันดับที่สี่ และเมื่อพิจารณาจากรายการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการให้มีการมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสมและไม่เลือกปฏิบัติเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงด้วยอคติ เลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน และไม่เห็นแก่พวกพ้อง โดยบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากทุกกลุ่มงานของสถานศึกษา

5. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นด้านหลักคุณธรรมมีค่าเป็นอันดับที่ห้า และเมื่อพิจารณาจากรายการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขการผิดวินัยเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัว เช่น เล่นการพนัน ดื่มสุรา ให้ดีขึ้นเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการตั้งกฎระเบียบกติกาสถาบันที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีการให้ทุนให้โทษต่อผู้ที่มีพฤติกรรมดีและไม่ดีอย่างมีความแตกต่างที่ชัดเจนจากเบาไปหาหนัก มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ปฏิบัติตามคำสอนทางศาสนาของตนอย่างเป็นระบบ เช่น การส่งเสริมให้มีการลาไปปฏิบัติธรรมได้ตามเวลาที่กำหนดโดยไม่ถือเป็นการขาดราชการเป็นต้น และที่สำคัญ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรของสถานศึกษาในด้านคุณธรรม

6. จากผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเป็นอันดับที่หก และเมื่อพิจารณาจากรายการประเมินความต้องการจำเป็นพบว่า ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความต้องการให้มีการจัดการและแก้ไขปรับปรุงเมื่อถูกร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่เหมาะสมเป็นอันดับแรก ดังนั้น ผู้บริหารของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงควรจัดการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากข้อร้องเรียนนั้นอย่างจริงจัง มีขั้นตอน เป็นระบบ และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินความต้องการจำเป็นกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางสถานศึกษา เช่น ผู้นำทางศาสนาที่อยู่ในเขตสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา นั่นคือ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่น ประชาชน และตัวนักเรียนเอง ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำข้อมูลผลจากการวิจัยที่หลากหลาย และเจาะลึกทุกประเด็นปัญหา ซึ่งเป็นข้อมูลจากทุกฝ่ายที่ส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มาใช้ปรับปรุงพัฒนาในด้านการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเป็นสาธารณะต่อไป

2. ควรมีการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการประเมินความต้องการจำเป็นอื่นๆ เช่น การประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วม หรือการสนทนากลุ่มเป็นต้น มาร่วมใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมลรัตน์ กรีทอง. เอกสารประกอบการอบรมโครงการนักเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2548.

กระทรวงศึกษาธิการ. แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กัลยา เนติประวดี. “การยอมรับรูปแบบการจัดองค์กรทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในองคการภาครัฐ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(สังคมวิทยาประยุกต์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

กิตติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธารนิการพิมพ์, 2529.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “ธรรมชาติของเมือง: บทบาทภาคการเมือง.” รัฐสภาสาร 46 : 9 (กันยายน), 2541.

คณิน สุบิน. “คณะกรรมการกำกับดูแลในบริษัท” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

คมสร วงษ์รักษา. “การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

จรรยา ดอกบัวแก้ว และคณะ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2535.

ชนิกานต์ มามะศิริานนท์ และนรินทร์ องค์กรินทร์ (แปล). ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ฉลาดใช้ EQ. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2544.

ชัยภูมิ สีชมภู. “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2548.

- ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์. “ธรรมเนียมบาลในความหมายของภาครัฐ และประชาชน: กรณีโครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนถ่านหิน “หินกรูด”.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิตศิลปศาสตร์(รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ชุมพร บุญน้อม. “ผลของการใช้การแนะแนวกลุ่มต่อการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านซับประหลาด จังหวัดสระบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. “การพัฒนารูปแบบการประเมินหลักสูตร: การประยุกต์ใช้การประเมินอภิมาน.” ปริญญาการศึกษาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. ธรรมเนียมบาล. กรุงเทพฯ :บริษัทสำนักพิมพ์ น้ำฝน จำกัด, 2545.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. TQM กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2545.
- ณัฐพล ชวลิตชีวิน และปราโมทย์ สุขปัญญา. เทคนิคการวัดผลงานสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินฟอร์มีเดียบุ๊กส์, 2545.
- ดิน ปรัชญพทท์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. การปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School – Based Management : SBM). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, 2544.
- ทองเรียน อัมรัชกุล. กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2520.
- ทองสุข มันทาท และคณะ. “บทบาทของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ในเขตตรวจราชการที่ 13.” รายงานการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น, 2549.
- ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล. “การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการยอมรับในผลการประเมินของครูคณิตศาสตร์ระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะคุุณศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ทศนา แวมณี และภายิต ประมวลศิลป์ชัย. ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการ
ปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บริษัทเมธีทีปส์ จำกัด, 2547.

ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. [Online]. 16 กันยายน 2553. Available from [http :
// www.nidambell.net/](http://www.nidambell.net/).

ธนศ จำเกิด. “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” เทคโนโลยี. 28,160 (ธันวาคม 2544 –
มกราคม 2545) : 148 – 151.

ธีรยุทธ บุญมี. รัฐธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ก้าวหน้าประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
สายธาร ,2541.

ธีรวุฒิ ประทุมทรัพย์. ทฤษฎีการบริหารและการจัดการ. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ, 2531.

นภาพร ปรีชามารล. “การจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน.” ในเอกสารประกอบการสอนเรื่อง
ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

นฤมล ทับจุมพล. แนวคิดและวรรณกรรมว่าด้วย "รัฐธรรมนูญแห่งชาติ". เอกสารประกอบการ
ประชุมวิชาการในการจัดการปกครอง(Governance) กรุงเทพมหานคร ฯ
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

นันทพล พงศธรวิสุทธิ, “บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหาร
จัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ในจังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2548.

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร. “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

บรรจง สกุลพราหมณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการเรียนวิชาลูกเสือกับมโนทัศน์ความ
เป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยของลูกเสือเนตรนารีวิสามัญในวิทยาลัยเทคนิค
วิทยาศาสตร์อาชีวศึกษา และวิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 5.”
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2542.

บวรศักดิ์ อวรรณโณ. รวมกฎหมายการศึกษาฉบับสมบูรณ์. ปทุมธานี : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์
โพรเกรสซีฟ จำกัด, 2546.

บุญทัน ดอกไธสง. ทฤษฎี: การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ลี. ตัวชี้วัดธรรมภิบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2544.

ประสิทธิ์ ดำรงชัย. ทิศทางการศึกษาไทยในการสร้างธรรมาภิบาลและการแก้ไขปัญหาทุจริต
คอร์รัปชัน. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2554. เข้าถึงได้จาก:
(<http://www.meechaithailand.com>)

ประเสริฐ ธรรมโฆหาร. หลักสูตรการจัดการมัธยมศึกษา (Curriculum and Management of
Secondary Education). กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2540.

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

ปราณี เถกิงพล. การแนะแนวและการให้บริการปรึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
2520.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล. ธรรมาภิบาล กับสังคมไทย. [Online]. 4 กันยายน 2552.
Available from [http : // www.stabundamrong.go.th](http://www.stabundamrong.go.th).

ปานจันทร์ โททอง. “การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนร่วม
แบบเทคนิคสตอรี่บอร์ดแบบเดิมและแบบปรับปรุง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย. “การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นระหว่างวิธีการจัดเรียง
ลำดับความสำคัญที่แตกต่างกันโดยใช้เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นที่มี
การตอบสนองเดียว”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การวิจัยประเมินผล กรุงเทพมหานคร การพิมพ์พระนคร, 2529.

เปรมจิต ศิริวัฒนะตระกูล และคณะ. “หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก , 2550.

ผาสุก พงษ์ไพจิตรและคณะ. คอร์รัปชันในภาครัฐ: ความเห็นและประสบการณ์ของครวัเรียน
ม.ป.ท, 2543.

สุสสดี สัตยमानะ และสุพัตรา เพชรมณี. ระบบบริหารและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ.

กรุงเทพมหานคร : ประชาชน, 2521.

พรนพ พุกกะพันธุ์. จริยธรรมทางธุรกิจ กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ ดร.พรนพ, 2545.

พรพิไล เลิศวิชา. มัลติมีเดียเทคโนโลยี กับโรงเรียนในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2544.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. การสอนกิจกรรมแนะแนวด้วยกระบวนการกลุ่ม. กรุงเทพฯ :

รุ่งเรืองสาส์น, 2529.

พระราชวรมนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ :

วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงานก.พ., 2541.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบ

ทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2543.

พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุญ. “การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณเพื่อพัฒนาครูมือ

อาชีพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, สาขาวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

พิมลพรรณ พิทยานุกุล, วิธีสืบค้นวัสดุสารสนเทศ. [Online]. 16 กันยายน 2553. Available from

<http://www.lib.buu.ac.th>.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และคณะ. สถิติฯ หลักเจ็ดประการสำหรับการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุค

เศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

ไพศาล ตั้งสมบุญ. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ไพศาล หวังพานิช. “การพัฒนาการใช้และการประเมินหลักสูตร.” วารสารการวัดผลการศึกษา.

22(64): 5-22, 2543.

ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, และวิบูลย์ ไตวณะบุตร. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. พระบรมราโชวาทและกระแสพระราชดำรัส

ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, กรุงเทพฯ : กองทุนเงินกู้ให้ยืม

เพื่อการศึกษา, 2551.

มนตรี กนกาวรี. รัฐธรรมนูญกับการสร้างรัฐธรรมนูญในองค์กรอิสระ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2548.

- มยุรีย์ เทียวจะอ่อน. “การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาลโดยใช้การวิเคราะห์งาน.” วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. “บทความวิชาการ.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.kmutt.ac.th/sd/html/pdf/tam.pdf> (15 กุมภาพันธ์ 2552).
- มัลลิกา ต้นสอน . พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2544.
- เยาวดี ราชชัยกุลวิบูลย์ศรี. การประเมินโครงการ แนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- รมดี พิมพ์บรรยงก์. “ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษา.” วารสารจรุจันทรสาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. 8 ,1 (มกราคม– มิถุนายน 2548) : 28 – 30.
- โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ. รายงานคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2548. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เอส – फिल्มรีโปรดักซ์, 2548.
- โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ. รายงานคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2547 โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอส – फिल्มรีโปรดักซ์, 2547.
- วัชร ทรัพย์มี. ทฤษฎีและกระบวนการให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2528.
- วัฒนา พัชราวนิช. หลักการแนะแนว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2531.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. หลักและระบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.
- วินัย พงศ์ศรีเพียร, แง่คิดจากกฎหมายตราสามดวง . [Online]. 4 กันยายน 2552. Available from http://www.trf.or.th/tips/x.asp?Art_ID_33, 2549.
- วิศรา รัตนสมัย. “การรับข่าวเพื่อสร้างความตระหนักสำนึกของประชาชนเกี่ยวกับการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- ศศิพิมพ์ ครง. “ผลของโปรแกรมการแนะแนวกลุ่มต่อการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านไร่วิทยา จังหวัดอุทัยธานี.” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545

ศิรินารถ นันทวัฒน์กรมย์. “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมือง ลำพูน จังหวัดลำพูน.” ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ศิริพงษ์ เสาภาชน. หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2548.

ศิริรัตน์ ศรีสะอาด. “การศึกษาประเภทของบุคลิกภาพของสมาชิกและขนาดของกลุ่มที่ส่งผลต่อการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้กลุ่มสมมติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ศุภชัย ยาวะประภาสและคณะ. “คอร์รัปชันในวงราชการ: มุมมองจากข้าราชการ ม.ป.ท สถาบันพระปกเกล้า.” รายงานการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์วัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี นนทบุรี ม.ป.ท, 2543.

ศุภวดี บุญญวงษ์. กิจกรรมกลุ่ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิโรฒ ภาควิชา, 2527.

สถาบันพระปกเกล้า. “ การศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์วัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี.” รายงานการวิจัย เสนอสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545.

_____. “รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์วัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี.” รายงานการวิจัย เสนอสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545.

_____. ทศธรรม : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. นนทบุรี:สถาบันพระปกเกล้า, 2549.

_____. วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, 2548.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. “ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กลุ่มที่ 4.”

เอกสารการสัมมนาวิชาการ ประจำปี2541 เรื่อง “จากวิกฤติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนจัดขึ้นเมื่อวันที่11-13 ธันวาคม 2541 กรุงเทพมหานคร, 2541.

_____. รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2540.

_____. รายงานการศึกษารูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะที่สอง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2541.

- สนอ ภิรมจิตร์ผ่อง. การประเมินภาคปฏิบัติ. อุบลราชธานี : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2542.
- สมคิด พรหมจ้อย. เทคนิคการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 5 นนทบุรี : จตุพร ดีไซน์, 2550.
- สมคิด พรหมจ้อย. เทคนิคการประเมินโครงการ. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2542.
- สมจิต แก้วแสงขวัญ. การประเมินโครงการโรงเรียนสีขาวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์. [Online]. 4 กันยายน
2553. Available from [http : // isc.ru.ac.th/data/PS0000542.doc](http://isc.ru.ac.th/data/PS0000542.doc).
- สมบัติ โขมิถวานิช. “การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามระบบ
บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.” รายงานการวิจัย สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี, 2544.
- สมปอง ชันน้อย. “ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัด
สุรินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2549.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพ การพิมพ์และ
สตูดิโอ, ม.ป.ป.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด,
2542.
- สมสุข บุญญะบัญชา และ พรรณทิพย์ เพชรมาศ, สร้างความสมานฉันท์บนความขัดแย้งที่ซ่อนเร้น
[Online]. 4 กันยายน 2553. Available from [http : // www.@odi.or.th/index.php?
option=com](http://www.@odi.or.th/index.php?option=com) 2549.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การกำกับการงานและการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน
จำกัดปณิพัฒน์, 2544 .
- สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย. “เหลียวหลังแลหน้าผู้บริหารมัธยมศึกษา
ต่อการปฏิรูปการศึกษา,” ในหลักการบริหารราชการแนวใหม่ การวางแผนกลยุทธ์และ
บทความวิชาการ, 12-14. กรุงเทพฯ : สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่ง
ประเทศไทย, 2544.
- สุมพร ปุณฺณาคม. “การบริหารการจัดการที่ดี (good governance) กับลักษณะ
พระพุทธศาสนา.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ลัมฤทธิ ต่อสติ. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง: กรณีศึกษาศูนย์แพทย์ชุมชนเมือง พระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการวางระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การปฏิรูปการศึกษา: วาระแห่งชาติ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่จะพาประเทศพ้นวิกฤต. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544.

_____. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 – 2559) ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ ฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545.

_____. มาตรฐานผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2540.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การประมาณการจำนวนผู้เรียนตามกรอบทิศทาง การพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550.

_____. คู่มือครอบครัว ก้าวแรกสู่บ้านเรียน : หลักคิดและกระบวนการเข้าสู่การศึกษาโดยครอบครัว. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2549.

-รายงานกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาของเอกชน. กรุงเทพฯ : สกศ, 2548.
- สำนักงานรัฐมนตรี,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์,2539),1-5.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์.รายงานวิจัยเรื่องประชาชนและธรรมาภิบาล. การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
- สุทัศน์ สุทธิกุลสมบัติ, ธรรมาภิบาล. [Online]. 4 กันยายน 2552. Available from http : // www.sakonarea1.go.th.
- สุทัศน์ สุทธิกุลสมบัติ. “ธรรมาภิบาล (Good governance)”. [Online]. 28 มิถุนายน 2550. Available from http : // www.rewioek.net/104.doc/new.pdf.
- สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา. “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล.จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุวรรณ ทองคำ. “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,2545.
- สุวิมล ว่องวานิช. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ภาควิชาวิจัยการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ความต้องการจำเป็น. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ความรู้ชายแดนด้านการประเมินผลการศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 52-67, 2538.
- รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พี.วี.จี. คอมมิวนิเคชั่น, 2545.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. “ปัญหาและแนวโน้มในการบริหารการศึกษา.” สัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537 : 178-215
- เสาวนีย์ ไทยรุ่งโรจน์และคณะ. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและทักษะของผู้ประกอบการต่อการให้บริการของภาครัฐ ม.ป.ท, 2543.
- ไสว บุญมา. ได้กลิ่นลูกที่ 4 เมื่อ “ความพอเพียง” คือคำตอบ. กรุงเทพฯ : บริษัทเนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ปจำกัด มหาชน, 2549.
- อนุชา ก่อนพ่วง. การใช้เทคนิคการสร้างแผนที่มโนทัศน์ในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนกิจกรรมนิสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อภินันท์ เวทยนุกุล. “ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.” วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหาร. 16 (2) (ธันวาคม 2541 – มกราคม 2542) : 8-9
- อมรา พงศาพิชญ์. “รัฐธรรมนูญและธรรมราชูฏกับองค์การประชาสังคม.” เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เนื่องในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (แปล). คู่มือปฏิบัติการเรียนการสอนยุคใหม่ (Ten Best Teaching Practices). กรุงเทพฯ : ชรรคมผลการพิมพ์, 2546.
- อรพินทร สฟโชคชัย. สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี. รายงานที่ดีอาร์ไอฉบับที่ 20, ธันวาคม 2540 : 4-6. อ้างถึงใน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย. 2540.
- อังกุล สมคะเนย์. “สภาพและปัญหาการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- อานันท์ ปันยารชุน. “รัฐธรรมนูญกับสังคมไทย” มติชนรายวัน 25 มีนาคม, 2541.

ภาษาต่างประเทศ

- Barnes, r.A. African and American parents involvement in their children’s schooling. Dissertation Abstracts International, 55(02) 3152-A. (UMI NO. 245738) , 1995.
- Bennett, M.E. Guidance and Counseling in Group. New York : McGraw – Hill Book Company, 1963.

- Blumei, Christina M. Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya). V Ph.D. Dissertation, University of Maryland, 2000.
- Christina M. Blumel, "Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya)" (PhD. Dissertation, University of Maryland, 2000.
- Clarke, Vicki Clinell Burge. In search of good governance : Decentralization and democracy in Ghana. V Ph.D. Dissertation. Northern Illinois University, 2001.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. New York : Harper & Row Publisher, 1974.
- Cunningham, William G. and Donn W. Gress. Cultural Leadership : The Culture of Excellence in Education. New York : Allyn and Bacon, 1993.
- Downing, L.N. Guidance and Counseling Service : An Introduction. New York : McGraw – Hill Book Company, 1968.
- Evan, James R. Total Quality Management, Organization ; and Strategy. Ohio : Fourth Edition. Thomson South – Western, 2005.
- Gredler, M.E. Program Evaluation. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall, 1996.
- Kaufman, R., Rojas, A.M., and Mayer, H. Needs Assessment : A user's guide. Englewood Cliffs, New Jersey: Educational Technology, 1993.
- Kimmet, Philip. "The Politics of Good Governance in the Asean 4." Master Degree, Griffith University, 2005.
- Mattox, Donalds. A study of Inservice Needs of Illinois Public School Elementary Principals. Dissertation Abstracts International. 12(1): 1., 1987.
- Scriven, M. S. Evaluation Thesaurus. 4th. London: Sage Publications. Stufflebeam, D. L., 1974.
- _____. Program Evaluations Metaevaluation Checklist (Based on The Program Evaluation Standards). (Online). Available: http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/program_metaeval.htm. Retrieved November 1, 2005.
- _____. "The Methodology of Meta-evaluation as Reflected in Meta-evaluations by the Western Michigan University Evaluation Center." Journal of Personnel Evaluation in Education. 14(1): 95-125, 2000.

- Stufflebeam, Daniel L. and Antony J. Shinkfield. Systemic Evaluation. Boston : Kluwer – Nijhoff Publishing, 1985.
- Tennekes, Hendrik Joost. “ Donors and Good Governance: Analysis of a policy discourse in the Netherlands and Germany.” Ph.D. Dissertation, Universiteit Twente, 2005.
- Torrington, Derek. , Weightman, Jane. And Johns, Kirty. Effective Management People and Organization. New York : Prentice Hall, 1989.
- Vicki Clinell Burge . Clarke, “In search of good governance: Decentralization and democracy in Ghana” (PhD.Dissertation, Northern Illinois University ,2001.
- Witkin, B.R. Needs Assessment since 1981 : The state of the practice. Evaluation Practice, 15(1), 1994 : 17-27
- Yamane, T. Statistic : An Introduction Analysis. 3rded. Tokyo: Harper International Education, 1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ - ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย
ตำแหน่ง อธิการบดีคณะศึกษาศาสตร์
สังกัด : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์
ตำแหน่ง รองหัวหน้าภาคการบริหารการศึกษา
สังกัด : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. อาจารย์สาธิต จันทรวินิจ
ตำแหน่ง รองหัวหน้าภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
สังกัด : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม — แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บข้อมูลจากครูและครูผู้ช่วยเท่านั้น ส่วนบุคลากรของสถานศึกษาที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงาน หรือ ลูกจ้าง ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการเก็บข้อมูลเฉพาะในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น

ทั้งนี้ คำว่า “ความต้องการจำเป็น” ในการวิจัยนี้หมายถึง “สภาพที่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาทุกท่าน คิดว่าตนเองยังไม่ได้รับผลจากระบวนการในการบริหารงานที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง และมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา เพื่อให้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นหมดไป ” โดยแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยข้อคำถามแบ่งเป็นด้านละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด จำนวน 60 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม และโปรดกรุณาตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามนี้จะมีความลับและไม่มีการเผยแพร่ใดๆต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในด้านการบริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขปัญหา และพัฒนางานบริหารในด้านการจัดการศึกษาของชาติ ตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เจริญพร

ผู้วิจัย

พระวิรัช เอี่ยมศรีดี

สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย ✓
ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ อายุ 30 ปี หรือต่ำกว่า

☐ อายุตั้งแต่ 31- 40 ปี

☐ อายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ

4. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 5,000 – 10,000 บาท/เดือน

☐ 10,001 – 20,000 บาท/เดือน

☐ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน

☐ 30,001 – 40,000 บาท/เดือน

☐ สูงกว่า 40,000 บาท/เดือน

5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

☐ ครู

☐ ครูผู้ช่วย

6. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 – 25 ปี

☐ มากกว่า 25 ปี

7. ขนาดของสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก (ไม่เกิน 500 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง (501 - 1,500 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (1,501 - 2,500 คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (มากกว่า 2,500 คนขึ้นไป)

ส่วนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ของครู และบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ทั้งในสภาพที่เป็นอยู่ และ สภาพที่ควรจะเป็น เพื่อระบุว่า ปัจจุบันการบริหารงานในสถานศึกษาของท่านมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาเรื่องต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง มีลักษณะหรือการปฏิบัติเกิดขึ้นในระดับมากที่สุด

4 = มาก หมายถึง มีลักษณะหรือการปฏิบัติเกิดขึ้นในระดับมาก

3 = ปานกลาง หมายถึง มีลักษณะหรือการปฏิบัติเกิดขึ้นในระดับปานกลาง

2 = น้อย หมายถึง มีลักษณะหรือการปฏิบัติเกิดขึ้นในระดับน้อย

1 = น้อยที่สุด หมายถึง มีลักษณะหรือการปฏิบัติเกิดขึ้นในระดับน้อยที่สุด

[illegible]

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

พระวิรัช อภินุญโญ (เอี่ยมศรีดี)

ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview guide)

เรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ใช้สำหรับเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลัก
ธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์

1. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครู
และบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ในแต่ละด้านต่อไปนี้

1.1 คุณมีความเห็นหรือมีความต้องการอย่างไรในเรื่องการออกกฎ ระเบียบ หรือ
ข้อบังคับ ที่นำมาใช้ในสถานศึกษา

1.2 คุณมีความเห็นหรือมีความต้องการอย่างไรในเรื่องการปฏิบัติตนในด้านคุณธรรม
จริยธรรมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 คุณมีความเห็นหรือมีความต้องการอย่างไรในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการ
บริหารเงินงบประมาณของทางสถานศึกษา

1.4 คุณมีความเห็นหรือมีความต้องการอย่างไรในเรื่องของการเปิดโอกาสให้ครูและ
บุคลากร ทุกคนมีการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายหรือกิจกรรมของทาง
สถานศึกษา

1.5 คุณมีความเห็นหรือมีความต้องการอย่างไรในเรื่องของความรับผิดชอบต่อหน้าที่
ที่รับผิดชอบ หรือความสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.6 คุณมีความเห็นหรือมีความต้องการอย่างไรในเรื่องของการใช้งบประมาณด้านวัสดุ
อุปกรณ์ของทางสถานศึกษา มีการนำมาใช้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่าต่อต้นทุนหรือไม่ อย่างไร

2. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

คุณมีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในเรื่องการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
ในแต่ละด้านต่อไปนี้หรือไม่

2.1 ด้านหลักนิติธรรม

2.2 ด้านหลักคุณธรรม

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส

2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 5431

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลวงวิทยา

ด้วย พระวิรัช เอี่ยมศรีดี นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชา
พื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการ
จำเป็นในการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรของสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอข้อมูลจากครูและครูผู้ช่วยในสถานศึกษา
ของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย สามารถติดต่อโดยตรง
0860418820

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	พระวิรัช เอี่ยมศรีดี
วัน เดือน ปีเกิด	22 ตุลาคม 2515
	4 หมู่ 3 คอนตอม อ. บางเลน จ. นครปฐม
ที่อยู่	18 หมู่ 10 ต. คอนตอม อ. บางเลน จ. นครปฐม 73130
ประวัติการศึกษา	
2541	สอบได้นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนคณะจังหวัดนครปฐม
2549	สำเร็จการศึกษาปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม
2551	เข้าศึกษาต่อ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
ประวัติการทำงาน	
2541	ครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดลานคา ตำบลคอนตอม อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2549	ครูพระสอนศีลธรรมประจำโรงเรียนบางเลนวิทยาถึงปัจจุบัน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบางเลนวิทยา 81 หมู่ที่ 6 ตำบลบางเลน อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม