

หลักการมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRIVATE  
SCHOOL ADMINISTRATORS IN ROIET PROVINCE

13

ปณิธาน กมลเศษ\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจलय ภูมิพันธุ์\*\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ภูมิพันธุ์\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตามหลักการมาภิบาลและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครู และ 2) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติตามหลักการมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละหลักย่อยพบว่าทุกหลักมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักความเสมอภาค หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. การสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าหลักมุ่งฉันทามติ ( $X_{10}$ ) เป็นตัวแปรพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ .85 และมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 71.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ หลักนิติธรรม ( $X_8$ ) หลักการตอบสนอง ( $X_3$ ) หลักความโปร่งใส ( $X_5$ ) หลักการะรับผิดชอบ ( $X_4$ ) หลักการมีส่วนร่วม ( $X_6$ ) หลักความเสมอภาค ( $X_9$ ) และหลักการกระจายอำนาจ ( $X_7$ ) โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

\*\* อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ได้ร้อยละ 86.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .182, .156, .111, .114, .117, .085, .099, และ .091 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .218, .168, .116, .125, .128, .097, .101 และ .102 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .219 + .182X_{10} + .156X_8 + .111X_3 + .114X_5 + .117X_4 + .085X_6 + .099X_9 + .091X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .218Z_{x_{10}} + .168Z_{x_8} + .116Z_{x_3} + .125Z_{x_5} + .128Z_{x_4} + .097Z_{x_6} + .101Z_{x_9} + .102Z_{x_7}$$

## ABSTRACT

This research was aimed 1) to study the implementation of good governance and personnel administration of private school administrators in Roi Et province as perceived by teachers, and 2) to construct an equation to predict the personnel administration of private school administrators in Roi Et province. The sample was 284 teachers of private schools in Roi Et province. A tool for collecting the data was a 5-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using frequencies, percentages, means and standard deviations. For testing the hypothesis, stepwise multiple regression was employed.

### Results of the study were as follows:

1. The implementation of good governance of private school administrators in Roi Et province, in general was implemented at a high level. When considered each factor, it was found that all factors were implemented at a high level. By arranging the means from the most to the least, they were the equity principle, accountability principle, rule of law principle, responsiveness principle, effectiveness principle, consensus oriented principle, efficiency principle, transparency principle, decentralization principle and participation principle, respectively.

Personnel administration of private school administrators in Roi Et province, in general was implemented at a high level. When considered each aspect, it was found that all aspects were implemented at a high level. By arranging the means from the most to the least, they were the personnel planning, retention of personnel and promoting efficiency, personnel rules and regulations, and performance evaluation, respectively.

2. Constructing an equation to predict personnel administration of private school administrators in Roi Et province, it was found that the consensus oriented principle ( $X_{10}$ ) of good governance was the best predictor of personnel administration of administrators in private schools in Roi Et province with statistical significance at .01 level. The multiple correlation coefficient (R) was .85 and the power of prediction was 71.50%. When added more predicting variables, the rule of law principle ( $x_8$ ), responsiveness principle ( $x_3$ ), transparency principle ( $x_5$ ), accountability principle ( $x_4$ ), participation principle ( $x_6$ ), equity principle ( $x_9$ ) and decentralization principle ( $x_7$ ), it was found that these variables could mutually explain the variance of personnel administration of the private school administrators in Roi Et province for 86.50% with statistical significance at .01 level. The regression coefficients of raw scores were .182, .156, .111, .114, .117, .085, .099 and .091 and the regression coefficients of standard scores were .218, .168, .116, .125, .128, .097, .101 and .102 respectively.

Prediction equation of raw scores

$$Y' = .219 + .182X_{10} + .156X_8 + .111X_3 + .114X_5 + .117X_4 + .085X_6 + .099X_9 + .091X_7$$

Prediction equation of standard scores

$$Z_{Y'} = .218Z_{x_{10}} + .168Z_{x_8} + .116Z_{x_3} + .125Z_{x_5} + .128Z_{x_4} + .097Z_{x_6} + .101Z_{x_9} + .102Z_{x_7}$$

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศหลายด้าน ซึ่งล้วนเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโลกไร้พรมแดน ดังนั้นคุณภาพของคนยุคใหม่ที่ต้องการคือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทักษะการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้มาตรฐานคุณภาพของคนยุคใหม่ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่ออาศัยวิธีการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ กระบวนการใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Process) การศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีคุณค่าที่ทุกฝ่ายต่างตระหนักและให้ความสำคัญ รวมทั้งยอมรับในระบบการจัดการศึกษาว่าจะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตและสังคมโดยรวมได้ในที่สุด จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้บริหารทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทิศทางและวิธีการสู่การบริหารจัดการแนวใหม่ซึ่งสอดคล้องกับกระแสแห่งการปรับเปลี่ยนทางสังคมไทยปัจจุบัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-11 (พ.ศ. 2540-2559) ได้มุ่งเน้นให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) สร้างคนที่มีคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล เป็นการจัดการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพบริบท (Context) รอบด้าน กระบวนการบริหารจัดการมุ่งสู่ระบบการพัฒนา ให้สนองตอบต่อสังคมยุคสารสนเทศตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นคำว่า “มาตรฐานคุณภาพ” ของผลลัพธ์ของการบริหารจัดการศึกษา จึงเป็นแนวคิดสำคัญของสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้ จากทศวรรษที่หนึ่งถึงทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) (สุรศักดิ์ ปาเส. 2554 : 6-12) เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ข้อ 4 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ข้อย่อย 4.2 ที่ระบุไว้ว่า ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ 10 ประการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ. 2557 : 82) ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคมในการสร้างคุณภาพคน ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต (Dynamic Change) กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 14) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อที่จะบริหารจัดการสถานศึกษาให้อยู่รอดได้ และดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันมีความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก โดยเน้นความมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญอันเป็นหลักประกันที่แสดงถึงความสำเร็จ และมาตรฐานคุณภาพในการบริหารจัดการ (พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. 2556 : 2)

ขณะที่กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 20) ยอมรับว่าการศึกษาของไทยตกต่ำในเชิงคุณภาพทำให้เด็กไทยด้อยขีดความสามารถในการแข่งขันกับเด็กนักเรียนชาติอื่นในอาเซียนและในโลก เท่ากับยอมรับผลการศึกษาระดับนานาชาติที่ประกาศที่ประชุมเวทีเศรษฐกิจโลกในรายงาน World Economic Forum Global Competitiveness Report 2013-2014 และรายงานที่ปรากฏในผลการทดสอบนักเรียนระหว่างประเทศตามโครงการ Program of International Students Assessment

(PISA) ขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development-OECD) ซึ่งสมเกียรติ อ่อนวิมล (2557 : 24) ได้สรุปไว้ว่ารายงานทั้งสองชุดระบุถึงระบบการศึกษาของไทยว่าอยู่ในระดับต่ำของโลกและของอาเซียน โดยภาพรวมของระบบและอัตราการเข้าเรียน ตลอดจนจนการมีโอกาสต่ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีการศึกษา โดยเฉพาะความด้อยของเด็กไทยในวิชาคณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, และทักษะการอ่าน อย่างไรก็ตาม สาเหตุที่เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาที่ตกต่ำมาจากองค์ประกอบสำคัญ คือ บุคคลต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เริ่มตั้งแต่พ่อแม่ในฐานะครูคนแรกของเด็ก ต่อมาคือครูซึ่งรับผิดชอบในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ จะต้องมีส่วนรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลว ที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาของไทย

ปัจจัยในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรสืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชน จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชน สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎระเบียบ และใช้หลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จากการรายงานผลการวิจัยของสำนักงานการศึกษาเอกชน (2544 อ้างใน สุภาวดี อินทรชาติ, 2554 : 14) เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน พบปัญหาด้านผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) ปัญหาการขาดคุณธรรม กล่าวคือ การใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรม และมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ และ 2) การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่เกิดประโยชน์ไม่คุ้มค่า คือ ครูไม่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และครูได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจน้อยเกินไป

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม และยืนยันถึงคุณภาพของผลการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

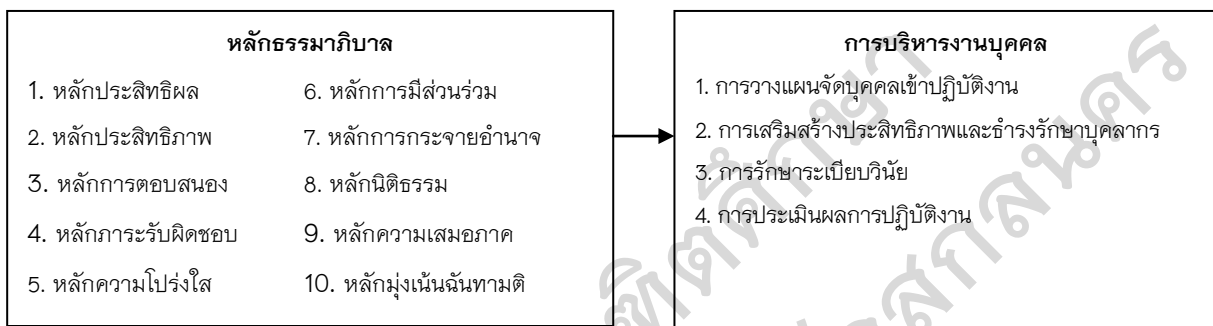
### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาลหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้นำหลักการมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2546 : 1) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจหลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูซึ่งทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 985 คน (กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. 2557 : 19)
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ซึ่งทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (อ้างถึงในบุญชุม ศรีสะอาด. 2551 : 43) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยการเทียบสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 2 หลักการมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท์
- ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท์

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล
2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืน ร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การตัดสินใจพิจารณาจากการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
3. การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และเกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด และพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละหลักย่อยของหลักธรรมาภิบาลพบว่าทุกหลักมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักความเสมอภาค หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นหลักย่อยได้ดังนี้

1.1 หลักประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่ได้มาตรฐาน

1.2 หลักประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถใช้ทรัพยากรด้าน ต้นทุน แรงงาน และเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ มีวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลให้โรงเรียนประหยัดต้นทุนแรงงาน และเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีวิธีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

1.3 หลักการตอบสนองของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถตอบสนองความ คาดหวังหรือความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง รองลงมา คือ มีการพัฒนาผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการที่มีความรู้ ความสามารถและมีใจให้บริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.4 หลักการรับผิดชอบต่อผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดระบบการ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อ เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรับผิดชอบต่อในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการถ่ายทอด ภารกิจและเป้าหมายสู่บุคลากร

1.5 หลักความโปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรและชุมชนสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารโดยมีการเปิดเผย และให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมา คือ มีกระบวนการ เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ ครบถ้วน มีการเปิดเผยและให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรสามารถ รู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ของโรงเรียน

1.6 หลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีกระบวนการที่บุคลากร ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา หรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ มีกระบวนการที่บุคลากร ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสได้ร่วม กระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกลไกสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพการมี ส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.7 หลักการกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการมอบอำนาจและ ความรับผิดชอบต่อตัดสินใจ และดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพพึงพอใจในการให้บริการ รองลงมา คือ มีการปรับปรุงระบบ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกลไก สนับสนุนการบริหารตามหลักการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจ

1.8 หลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกำหนดภาระหน้าที่ของ บุคลากรหรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน รองลงมา คือ มีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านกฎ ระเบียบ

ข้อบังคับของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ การใช้สิทธิและการปฏิบัติต่อหน้าที่ และสามารถใช้อำนาจของกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

1.9 หลักความเสมอภาคของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงออกของนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคกัน รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติและให้บริการได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกด้านเพศ อายุ ความพิการ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการกำหนดกรอบการพิจารณาความดีความชอบที่ให้โอกาสบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

1.10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีกระบวนการที่สามารถหาข้อตกลงจากข้อคิดเห็นภายในในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ มีการบริหารงานโดยฟังความคิดเห็นและข้อคัดค้านจนได้ข้อยุติ ที่คนส่วนใหญ่ยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงาน

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานของโรงเรียนด้านกำลังบุคลากร มีการวิเคราะห์อัตรากำลังความต้องการบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนำแผนอัตรากำลังบุคลากรของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย กติกา และระเบียบที่กำหนด

2.3 การรักษาระเบียบวินัยของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการควบคุมบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย และมีมาตรการให้บุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีวินัยในตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงในกรณีที่มีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด และแจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ มีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผล



การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การสร้างสมการพยากรณ์หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน พบว่าหลักมุ่งฉันทามติเป็นตัวแปรพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .85 และมีอำนาจของการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 71.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักการรับผิดชอบ หลักการกระจายอำนาจ และหลักความเสมอภาค จะมีค่าอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 86.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ .182, .156, .111, .114, .117, .085, .099, และ .091ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .218, .168, .116, .125, .128, .097, .101และ .102 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 86.50

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .219 + .182X_{10} + .156X_8 + .111X_3 + .114X_5 + .117X_4 + .085X_6 + .099X_9 + .091X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .218Z_{x_{10}} + .168Z_{x_8} + .116Z_{x_3} + .125Z_{x_5} + .128Z_{x_4} + .097Z_{x_6} + .101Z_{x_9} + .102Z_{x_7}$$

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า หลักมุ่งฉันทามติเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำหลักมุ่งฉันทามติมาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้มีการนำข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มาใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อการบริหาร

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นจึงควรกำหนดเป็นนโยบายให้มีการประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เพราะผู้ปกครอง คือ ผู้ที่รับบริการจากโรงเรียน อันนำมาซึ่งแนวทางในการพัฒนา และปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ควรศึกษาความสำเร็จของหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. แนวทางการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2549.
- กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. ระเบียบวาระการประชุม คณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด. ร้อยเอ็ด: กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน, 2557.
- ธีระ รุญเจริญ. “ประสิทธิภาพการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 30(1): 22; มกราคม-มีนาคม 2550.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2551.
- พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิช. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. “องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน,” วารสารนักบริหาร. ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2557.
- สมเกียรติ อ่อนวิมล. การศึกษาของชาติขาดทิศทาง : เตรียมตัวเข้าสู่ความล้มเหลวในการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง, บทความ, 24 ตุลาคม 2557, 6:36 น. <https://www.facebook.com/notes/somkiat-onwimon/> สืบค้น วันที่ 2 ธันวาคม 2557.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการงานเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2546.
- สุภาวดี อินทรชาติ. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2554.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. “ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ,” วารสารวิชาการ. 3(10), 6-12 2554.
- Krejcie, Robert V. and Dargle, Morgan W. “Educational and Psychological Measurement,” Determining Sample Size For Research Activities. 30 (3): 607- 608 1970.