

**ภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี
ในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง**

**THE LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE RELATED TO GOOD
MANAGEMENT IN THE GOVERNMENT COMPLEX, PHATTHALUNG
MUNICIPALITY, PHATTHALUNG PROVINCE.**

ไพโรบุษย์ เทอดวีระพงศ์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานภาครัฐในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64 มีอายุเฉลี่ย 20-29 ปี ร้อยละ 50.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 57.8 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 70 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 47.5 อายุการทำงานในองค์การส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 52 ระดับภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 83.3 ($M \pm SD = 4.17 \pm 0.61$) ระดับบรรยากาศองค์การ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ร้อยละ 84.8 ($M \pm SD = 4.24 \pm 0.56$) ระดับการบริหารจัดการที่ดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 80.8 ($M \pm SD = 4.17 \pm 0.67$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศและระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการที่ดีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การบริหารจัดการที่ดี ศูนย์ราชการ

ABSTRACT

The purpose of this Descriptive Study was to study the Leadership, Organizational climate ,Good management in the government complex and study factor related good government complex. The sample used in this study 400. Data were collected using Questionnaires. Frequency,percentag,maximum,minimum,mean,standard deviation T-test, F-test and multiple linear regression were used in data analysis.

The result found that, 64.0% of sex was female. 50.5% of age was 20-29 years. 57.8% of status was single. 70.0% of education level was bachelor's degree. 47.5% of income was 10,001-20,000 Baht. 52.0% of the experience of work was <5 years. 83.0% of the level of leadership was high (M±SD= 4.17±0.61). 84.8% the level of 84.8 % of organizational climate was high (M±SD= 4.24±0.56). 80.8% of good management was high M±SD= 4.17 ±0.67). The hypothesis test found that sex and income differently good management with significance at 0.05 level. The leadership and organizational climate were related good management with significance at 0.001 level.

Keywords : The leadership ,Organizational climate, Good management, Government complex.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศูนย์ราชการ เป็นหน่วยงานของภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาล ปัจจุบันหน่วยงานของภาครัฐกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้สังคมโลกตกอยู่ในสภาวะการณ์แข่งขันกันมากขึ้น มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2549)

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากในองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นหลักขององค์กร และของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัญหาที่พบเจอในปัจจุบันผู้นำกระทำตนไม่มีความเป็นผู้นำ ไร้เหตุผลใช้อารมณ์เป็นหลักมากกว่าเหตุผล ไร้ความกระตือรือร้นในการทำงาน และมาทำงานไม่ตรงเวลาทำให้เกิดผล

กระทบต่องานที่ต้องทำและมีวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน ดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากองค์การของผู้นำ (สนุก สิงห์มาตร พิกุล มีมานะ และดุษฐิวัฒน์ แก้วอินทร์,2560)

ด้านบรรยากาศขององค์การ ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าอยู่ และเป็นสถานที่ที่พร้อมจะให้บริการแก่ประชาชน ปัจจุบันในองค์การมีปัญหาด้านบรรยากาศขององค์การทั้งสภาพแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ไม่ค่อยดีมากนักและสภาพแวดล้อมทั่วไป รวมไปถึงเทคโนโลยีที่ไม่ก้าวหน้าขององค์การ (พสุ เดชะรินทร์,2554)

ศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุงเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ซึ่งศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง มีดังนี้ 1) ศาลากลางจังหวัดพัทลุง 2) ศาลจังหวัดพัทลุง 3) ศูนย์ยุติธรรมเทศบาลเมืองพัทลุง 4) สำนักงานเทศบาลเมืองพัทลุง 5) ที่ว่าการอำเภอเมืองพัทลุง จากสภาพและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้นำ และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์การให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์การในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง
3. บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานภาครัฐในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของคอแครน (Cochran) ได้ขนาดตัวอย่าง ประมาณ 385 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานหน่วยงานราชการภาครัฐในเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560, น.1741) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ชักจูงให้ผู้อื่นหรือผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เกิดการยอมรับ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม ความประสงค์นั้นโดยการใช้ทักษะการสื่อสาร หรือการใช้อิทธิพลของผู้นำด้วยความเต็มใจ ซึ่งการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนั้น อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกหรือทางลบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจเป็นไปได้ทั้งสองทาง

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง (Exemplary Leadership Theory) ทฤษฎีนี้ผู้นำมีข้อพึงปฏิบัติ 5 ด้าน คือ (Kouzes & Posner, 2002 อ้างถึงใน กานต์รวี ถาวรพันธ์, 2556)

1. การทำทนายกระบวนกร ผู้นำคือผู้ที่บุกเบิก มองหาโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อองค์กร โดยการทำทนายกระบวนกรนั้น แต่อาจจะเริ่มต้นมาจากผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ โดยที่ผู้นำเป็นแค่เพียงมีหน้าที่ยอมรับความคิดดี ๆ และให้การสนับสนุนความคิดดี ๆ นั้นอย่างเต็มที่

2. การสร้างแรงดลใจในวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำจะทำความสนิสนม สร้างความคุ้นเคยและจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดวิสัยทัศน์ร่วมแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ และประโยชน์ในสิ่งที่ต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงและกำลังจะเกิดขึ้น ทำให้เกิดความเชื่อมั่น กระตือรือร้นต่อวิสัยทัศน์ นำไปสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร

3. ปลอ่ยให้ผู้อื่นปฏิบัติ หมายความว่า ความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องได้รับแรงสนับสนุนและความช่วยเหลือจากทุกคนในหน่วยงาน หากปราศจากความร่วมมือของทุกฝ่ายดังนั้น สิ่งที่คุณำต้องดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

4. จำลองวิธีการ หมายถึง การที่คุณำมีความเชื่อในบางสิ่งบางอย่างที่เป็นหลักนำหรือจุดยืนในการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการต้องแสดงตัวอย่างในเรื่องส่วนตัว รวมถึงการอุทิศตนเพื่อความสำเร็จให้แก่การปฏิบัติงาน

5. บำรุงขวัญและกำลังใจ ผู้คุณำจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนสามารถเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้ รวมทั้งให้การยอมรับในความสำเร็จของลูกน้อง มีการให้รางวัลจัดงานฉลอง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Stringer (2002, อ้างถึงใน นิคม เจริญจินดา, 2559, น.28) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรเป็น 6 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะภายในองค์กรทราบถึงความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ สายงานและลำดับผู้มีอำนาจตัดสินใจในสายงานอย่างชัดเจน บุคลากรสามารถรับรู้ได้ว่าโครงสร้างกำหนดงานในหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจนไม่เกิดความสับสน

2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน คือ การที่องค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกกดดันที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพของงาน และจะรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอยู่ตลอดเวลา ก็จะได้คะแนนมาตรฐานที่สูง แต่ถ้าหากได้คะแนนมาตรฐานในระดับต่ำ หมายความว่า บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังไว้

3. ความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานให้เกิดความสำเร็จ โดยที่การทำงานนั้น ไม่จำเป็นต้องมีผู้คอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง รวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

4. การชื่นชม คือ การได้รับการยอมรับโดยได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี สามารถแสดงออกได้ 2 ด้าน คือ การได้รับรางวัล และการได้รับคำวิจารณ์ หรือลงโทษ องค์กรที่มีบรรยากาศแห่งการยอมรับสูง หมายถึง องค์กรนั้นมีความสมดุลระหว่างการให้รางวัลและการวิจารณ์ ต่ำหนิติเตียน แต่ถ้าองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งการยอมรับที่ต่ำ ก็หมายถึง รางวัลที่ได้รับไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่ออกมา

5. การสนับสนุน เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของบุคลากร ในแง่การสนับสนุน การไว้นือเชื่อใจองค์กร เมื่อความรู้สึกนั้นเกิดขึ้น บุคลากรจะให้ความช่วยเหลือกัน หรือขอความช่วยเหลือได้ โดยเฉพาะจากผู้นำ เรียกได้ว่าเป็นบรรยากาศของการสนับสนุนที่มีอยู่มาก ในทาง

กลับกัน บรรยากาศการสนับสนุนที่มีน้อย บุคลากรรู้สึกโดดเดี่ยวเหมือนถูกทอดทิ้ง ทำให้บุคลากรแยกจากผู้อื่น

6. ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร แสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง เพื่อเป้าหมายขององค์กร พวกเขาจะยินดียอมรับในข้อผูกพันต่าง ๆ ขององค์กร หากบรรยากาศของความผูกพันมีมาก บุคลากรจะมีความจงรักภักดีสูง ทำให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่หากมีความผูกพันกับองค์กรน้อย พวกเขาจะแสดงออกด้วยความเฉยชา ไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับกรรมมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี

แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์ (2559) กล่าวว่า หลักกรรมมาภิบาล เป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี เพราะมีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหาร ราชการของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของ แผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบ-สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล

องค์ประกอบของหลักกรรมมาภิบาล

สิรินญา ศิริประโคน (2561) กล่าวว่า การบริหารตามหลักกรรมมาภิบาล มี 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย จนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่าง ตรงไปตรงมา อีกทั้งมีกระบวนการที่ตรวจสอบที่ถูกต้องและชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เพื่อให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ แก้ปัญหา รวมถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การกระตือรือร้นในการทำงานหรือการแก้ปัญหา การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับจากการกระทำของตนเอง และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด โดยให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้จ่ายของคุ้มค่า ทำงานรวดเร็ว มีคุณภาพ มีการรายงานผลการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ รวมถึงการรักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรลักษณ์ วรณกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง อำเภอบางปะหัน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ การทดสอบค่าที (T-test) และทดสอบค่า (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 46-60 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประกอบอาชีพรับราชการ ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของอบต.ในอำเภอบางปะหัน อยู่ในระดับมาก และประชาชนที่มี เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของอบต.ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

สิรินญา ศิริประโคน (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู และบุคลากรของโรงเรียนบ้านมาบเตย จำนวน 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าที (t-test) โดยหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความท้าทาย กระบวนการ (2) การปล่อยให้ผู้อื่นปฏิบัติ (3) การจำลองวิธีการ (4) การบำรุงขวัญและกำลังใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลบรรยากาศองค์กร จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์กร (2) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (4) การชื่นชม (5) การสนับสนุน (6) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการบริหารจัดการที่ดีเป็น จำนวน 6 ข้อ

ในส่วนที่ 2-4 เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ปฏิบัติมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ เพื่อการวิเคราะห์ ดังนี้

คะแนนสูงสุด – ต่ำสุด หาดด้วยจำนวน 3 ระดับ = 1.33 (ในส่วนที่ 2 และ 4)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีภาวะผู้นำ/การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง มีภาวะผู้นำ/การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำ/การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับมาก

คะแนนสูงสุด – ต่ำสุด หาดด้วยจำนวน 3 ระดับ = 1.33 (ในส่วนที่ 3)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง บรรยากาศขององค์กร อยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง บรรยากาศขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศขององค์กร อยู่ในระดับดี

การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียง จำนวน 30 ราย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบาค (Conbach's alpha coefficient) โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.956

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติทดสอบ T-test

2.2 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test หากพบค่านัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตามโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน ร้อยละ 64 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20-29 ปี จำนวน 202 คน ร้อยละ 50.5 สถานภาพส่วนใหญ่ โสด จำนวน 231 คน ร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 280 คน ร้อยละ 70 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 190 คน ร้อยละ 47.5 และอายุการทำงานในองค์กร น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 208 คน ร้อยละ 52

2. ข้อมูลภาวะผู้นำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำในระดับน้อย จำนวน 10 คน ร้อยละ 2.5 ระดับปานกลาง จำนวน 57 คน ร้อยละ 14.2 และระดับมาก จำนวน 333 คน ร้อยละ 83.3

3. ข้อมูลบรรยากาศขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศในองค์กรในระดับไม่ดี จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.3 ระดับปานกลาง จำนวน 60 คน ร้อยละ 15 ระดับดี จำนวน 339 คน ร้อยละ 84.8

4. ข้อมูลการบริหารจัดการที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารจัดการที่ดีในระดับน้อย จำนวน 8 คน ร้อยละ 2 ระดับปานกลาง จำนวน 69 คน ร้อยละ 17.3 ระดับมาก จำนวน 323 คน ร้อยละ 80.8

5. การทดสอบสมมติฐาน

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5.3 บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผล

1. เพศที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการที่ดีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพศชายและเพศหญิงมีการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในระดับมากทั้งคู่ แต่เพศชายมีการบริหารจัดการที่ดีกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะเพศชายมีอำนาจในการสั่งงานที่เด็ดขาดกว่า โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานในองค์กรจะเป็นเพศชาย จึงมีผลต่อการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรุณี กกแก้ว และวลัยพร รัตนเศรษฐ (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของงาน กรณีศึกษาบริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลสำเร็จของงานด้านการเรียนรู้กับการเจริญเติบโตขององค์กร และด้านกระบวนการภายในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

2. อายุที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการที่ดีที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ทุกช่วงอายุมีระดับการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการของผู้นำของตนเองไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มวัย มีความเท่าเทียมกันในการบริหารจัดการ เห็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติมากกว่ากระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริธนา ศิริประโคน (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการที่ดีที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ทุกสถานภาพมีการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานภาพไม่มีผลต่อการบริหารจัดการที่ดี เนื่องจากไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทุกสถานภาพจึงทุ่มเทกับงานที่ได้รับหมาย ไม่เพียงว่าจะเป็นประโยชน์แก่กับองค์กร แต่จะส่งผลประโยชน์มาซึ่งตนเองด้วย เช่น การเพิ่มเงินเดือนที่หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรลักษณ์ วรรณกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการที่ดีที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ทุกระดับการศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในระดับดี แต่ระดับอนุปริญญา มีความคิดเห็นในการบริหารจัดการที่ดีในระดับที่สูงกว่าระดับอื่น ซึ่งไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับใด เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรในตำแหน่งต่าง ๆ ก็จะต้องได้รับการฝึกอบรม การสอนงาน และต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริธนา ศิริประโคน (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

5. รายได้ที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการที่ดีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ทุกช่วงระดับรายได้ต่อเดือน มีการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในระดับดี แต่รายได้ที่ต่ำกว่า 20,000 บาท มักจะมีความคิดเห็นของการบริหารจัดการของผู้นำได้มากกว่ากลุ่มรายได้ที่มากกว่า 20,000 บาท ซึ่งส่วนใหญ่กลุ่มรายได้ที่ต่ำกว่า 20,000 บาท มักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะเห็นปัญหาหน้างาน กระบวนการทำงานที่ชัดเจนกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริสธร บุญจ้อย และชนัสภา โรจนตระกูล (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลคูม่วง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า รายได้

เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. อายุการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีการบริหารจัดการที่ดีที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อายุการทำงานในองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีอยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการต่าง ๆ ในระบบราชการมักมีรูปแบบการทำงานที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก โดยผู้เริ่มปฏิบัติงานก็สามารถที่จะเรียนรู้จากรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานได้ทันที โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริญาศิริประโคน (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ภาวะผู้นำมีทิศทางที่ไปในทางเดียวกันกับการบริหารจัดการที่ดี หมายความว่า ถ้าองค์กรไหนมีผู้นำที่ดีจะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการในองค์กรได้ดี แต่ถ้าองค์กรไหนขาดความเป็นผู้นำก็จะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการในองค์กรที่ไม่ดี อาจเป็นเพราะองค์กรใดที่มีผู้นำที่เก่ง ดี มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์และมีการบริหารจัดการองค์กรได้ดี ส่งผลให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้นำยังเป็นตัวขับเคลื่อนบุคลากรและนำพาองค์กรมุ่งไปยังเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวิ (2549) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

8. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการเขตเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ถ้าบรรยากาศองค์กรมีทิศทางที่ไปในทางเดียวกันกับการบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี หมายความว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน เพราะถ้าองค์กรไหนที่บรรยากาศภายในองค์กรดีก็จะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก มักจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวิ (2549) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือผู้นำ

- ผู้นำองค์กรควรปรับกรอบความคิดของตนเอง หรือทัศนคติทางจิตใจให้มีความยืดหยุ่นมีการวางแผนการทำงานที่ดี มอบหมายงานชัดเจน ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะต่อผู้วิจัย หรือผู้สนใจศึกษาต่อ

- ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีในศูนย์ราชการ เช่น ระบบอุปถัมภ์ในศูนย์ราชการ เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

- ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่มากขึ้น เช่น การพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ไม่แออัด และเอื้อสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- ควรศึกษางานวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ควบคู่กันไปในการศึกษา เพื่อเป็นผลงานวิจัยที่ดีและสมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กานต์รวี ถาวรพันธุ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์, 10(2), 1738-1754. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/100347/78001>

นิคม เจียรจินดา. (2559). บรรยากาศในองค์กร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของ บริษัท พี เอ พี แก๊ส แอนด์ ออยส์ จำกัด. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 4(1), 25-39.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2549). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและบรรยาภาศ องค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(1), 89-102.
- วรลักษณ์ วรรณกุล. (2559). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- วรวุฒิ กกแก้ว และวลัยพร รัตนเศรษฐ. (2564). การบริหารจัดการที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของงาน กรณีศึกษา บริษัทศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ศิริสธร บุญจ้อย และธนธดา โจรนตระกูล.(2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลคู่ม่วง อำเภอบางระกา จังหวัดพิษณุโลก. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 2 (394 - 407). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์. (2559). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร. หลักสูตรหลักกนิศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.