

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
 - 1.3 คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
2. คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของคุณธรรม
 - 2.2 ความหมายของความโปร่งใส
 - 2.3 ความสำคัญของความโปร่งใส
 - 2.4 คุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
 - 4.1 สถานที่ตั้ง
 - 4.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา
 - 4.3 วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา สพป.จันทบุรี เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ มีผู้วิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 21) กล่าวถึง ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ชี้นำและนำพาผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยการกำหนดนโยบายที่ใหญ่และสำคัญขององค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลและอำนาจของตนให้เกิดผลกระตุ้นและจูงใจบุคคลในองค์กรจะสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุริรัตน์ โตเจียว (2560 : 20) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของความสามารถนี้คือพลังในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่น ผู้นำที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ การระบุดูวัตถุประสงค์และความสำคัญของงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ผู้นำสามารถสร้างความรู้ถึงจุดประสงค์และขับเคลื่อนในหมู่สมาชิกในทีมได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 13) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561: 53) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

รักเกียรติ หงส์ทอง และชนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559 : 71) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มันเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563 : 27) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจกันในทีมงาน ผู้นำที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และผู้ตามในขณะนั้นจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าเขาสามารถเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้

มูฟิด วาโชะ (2565 : 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มในองค์กรสามารถทำได้โดยการสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจใน

กลุ่มงาน โดยการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระเบียบ การสร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร โดยการสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูล การใช้อิทธิพลที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจ มีราคา (2564 : 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารจัดการและนำทีมงานสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีภาวะนี้จะมีความเข้าใจในความต้องการและความพึงพอใจของผู้ในทีม เขาจะใช้ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้ในทีม ผู้นำที่มีภาวะนี้ยังสามารถใช้ความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการที่นำองค์กร โดยใช้อิทธิพลและอำนาจของตน เพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้ต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นิคัชลา ลันเหลือ (2554 : 12) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) โดยการโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรและการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานมีการประพฤติตนปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562 : 32) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กร ผู้นำเหล่านี้มีความเข้าใจในความสำคัญของการปรับตัวและปรับเปลี่ยนเพื่อให้องค์กรเข้ากับสภาวะ

การเปลี่ยนแปลงที่เป็นธรรมชาติในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในวิสัยทัศน์ขององค์กรและมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติอย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

ภาณุวัฒน์ เหมนวล (2563 : 19) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่สามารถอธิบายให้เห็นว่าองค์กรหรือประเทศในอนาคตจะมีลักษณะมีการเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันในรูปแบบใดหรืออย่างไร

รักเกียรติ หงษ์ทองชนพงษ์อุดมทรัพย์ (2559 : 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดีเป็นผู้นำที่สำคัญและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำที่มีความสามารถในด้านนี้สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจนและสามารถขยายความคิดให้คนอื่นยอมรับและปรับเปลี่ยนตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนียา ชื่นเจริญ (2561 : 33) ได้อธิบายความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลังบวก และการสร้างจริยธรรม ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 15) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานในองค์กร ใช้เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่จะสร้างอนาคตขององค์กร ผู้นำจะต้องสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยโน้มน้าวให้ผู้คนเชื่อในวิสัยทัศน์นั้น และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 17) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการทำความเข้าใจและมองเห็นสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรด้วยทักษะและกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมจะสามารถนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่อนาคตใหม่และดีกว่า ได้มีคำแนะนำที่ชัดเจนและแนวคิดนี้ขยายออกไปในทางปฏิบัติและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง แล้วมันเกี่ยวกับการดำเนินการจริงด้วยจิตวิญญาณที่ทุ่มเท โดยการกระตุ้น จูงใจ ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของทุกคน และเป็นผู้นำแบบอย่างตามหลักความพอเพียงและคุณธรรม

ภวพร วรณไชย (2559 : 68) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารว่าการเป็นผู้นำเป็นที่ยึดถือในการกำหนดทิศทางขององค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องมีแผนว่าต้องการให้

โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต และต้องทำความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับแผนนี้ด้วย ผู้บริหารยังต้องสนับสนุนให้ครูพยายามอย่างเต็มที่และมีความคิดสร้างสรรค์ และนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องประพฤติตนในทางที่ดีและมีจริยธรรม

อรพรรณ หันแดง (2563 : 44) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำมีอำนาจพิเศษในการเลือกสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มในอนาคต พวกเขาจัดทำแผนที่ชัดเจนและนำต้นตื้นที่ทุกคนสามารถเชื่อและดำเนินการให้เกิดขึ้นร่วมกัน พวกเขาทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อเสนอไอเดียและดูแลให้แน่ใจว่าทุกอย่างเป็นไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในการที่นำองค์การกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ให้เกิดความกระตือรือร้น ริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผน และจัดการให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากการศึกษา ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสำคัญและความจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

ทักษิณ มวลมนตรี (2564 : 16) อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดอนาคตขององค์กร การจะประสบความสำเร็จได้ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งไม่ใช่แค่จินตนาการเท่านั้น วิสัยทัศน์ของผู้นำจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งภายนอกและภายในอย่างละเอียดรวมถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อองค์กรและจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรเอง นอกจากนี้ผู้นำจะต้องสามารถระบุโอกาสสำหรับอนาคตได้

2. สร้างฝันให้เป็นจริงเกี่ยวข้องกับปรับเปลี่ยนส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนส่วนต่าง ๆ นี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

3. สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาให้เติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน การสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติเมื่อกำหนดทิศทางและ

จัดระบบต่าง ๆ ให้พร้อมแล้ว จะช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรผู้นำจะต้องคัดเลือกและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ต้องการ นอกจากนี้ยังต้องสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การวัดผลเป็นอีกหนึ่งขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ

4. สร้างพลังผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ และสร้างไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้นำมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดยปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำ มีความสามารถในการสื่อสาร กระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจเมื่อมีอุปสรรค

5. สร้างจริยธรรมผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ ต้องมีความประพฤติที่มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหาอุปสรรค และมีเมตตาที่จะแนะนำช่วยเหลือสั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560 : 14 – 16) ได้นำเสนอถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของภารกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ความรู้สึกถึงวัตถุประสงค์และทิศทาง ซึ่งนำบุคคลและองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันผ่านความท้าทายและความไม่แน่นอน และสร้างความมั่นใจว่าการกระทำสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งระดับสมรรถนะระดับ 5 เป็นระดับสูงสุดที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องแสดงศักยภาพของตนเองด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบให้ประสานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ และผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดผลกระทบใดต่อองค์กรและต่อประเทศบ้าง จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทุกด้าน ทั้งภายในและภายนอก สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดีและการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ออนไลน์, 2561) ได้นำเสนอถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรใด ๆ เนื่องจากช่วยในการสร้างความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันและศักยภาพขององค์กร ข้อมูลนี้จำเป็นสำหรับฝ่ายบริหารในการทำความเข้าใจตำแหน่งและความสามารถขององค์กร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานและเมื่อได้ประชุมคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเกิดเข้าใจที่ตรงกัน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดแผนงาน และโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน / โครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

4. การประเมินวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการวัดผลความสำเร็จขององค์กรหรือองค์การใด ๆ วิสัยทัศน์เป็นแนวทางหรือเป้าหมายที่องค์กรต้องการที่จะเป็นในอนาคต การประเมินวิสัยทัศน์จะช่วยให้ทราบว่าองค์กรมีความก้าวหน้าอย่างไรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และจะช่วยให้ทราบว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพียงใด นอกจากนี้ การประเมินวิสัยทัศน์ยังช่วยให้ทราบถึงประสิทธิภาพของวิสัยทัศน์ว่ามีผลกระทบอย่างไรต่อการดำเนินงานขององค์กร

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561 : 45) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์ กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กรไปสู่บรรลุเป้าหมายที่มุ่งไว้

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communication) เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อที่จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถาบันสู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดสามารถเข้าใจได้ สิ่งนี้ต้องอาศัยความสามารถในการแสดงวิสัยทัศน์ในลักษณะที่กระชับและน่าสนใจ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจและความยินยอมในวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทุกครั้งที่มีโอกาส นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มงานและบุคลากรที่มีความสนใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

5. การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

อรพรรณ หันแถลง (2563 : 28) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ 3 ประการ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2562 : 16) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 23) ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบด้วย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562 : 22) ได้การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์พบว่า มีองค์ประกอบทางทฤษฎี 10 องค์ประกอบ โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มักสอดคล้องกับแนวความคิดทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเป้าหมายความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาในปีงบประมาณ 2562 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดองค์ประกอบ 5 ประการของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ได้แก่ สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ เป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

พิมพ์ศนิดา จึงสุทธิวงษ์ (2563 : 31) ได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารที่มีความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงานและเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นต้นเหตุที่สร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล และมีความสามารถในการจูงใจผู้บริหารที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน จะสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับบุคลากร

2. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และทิศทางที่ถูกต้องต่อการเปลี่ยนแปลง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด

3. ด้านแรงบันดาลใจ ในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องไม่เพียงแต่มีความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ด้วยจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูรู้สึกถึงจุดประสงค์และการอุทิศตนต่อโรงเรียน ซึ่งสามารถทำได้โดยการแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทให้การจัดการศึกษาอย่างแท้จริงและโดยการสร้างกรอบความคิดเชิงบวก

4. ด้านความยืดหยุ่น การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ศรียา ทองนุ้ย (2566 : 44) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เขาเสนอขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์ห้วงค์กรจะกำหนดทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ การประเมินช่วยประเมินประเด็นและโอกาส และตัดสินใจเลือกโดยใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ดีสถานะปัจจุบันของการดำเนินการโรงเรียนมีอะไรบ้าง และอยากให้อนาคตเป็นอย่างไร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ต้องสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้อื่นและชี้แจงการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ โดยการสื่อสารความคิดของพวกเขา ส่งเสริมหรือขยายความคิด ความเชื่อ และแนวความคิดของคุณให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นที่รู้จักและเข้าใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้กับองค์กร สิ่งนี้เป็นที่ยอมรับของทุกคน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

พรเทพ เสถียรนพแก้ว (2561 : 23) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

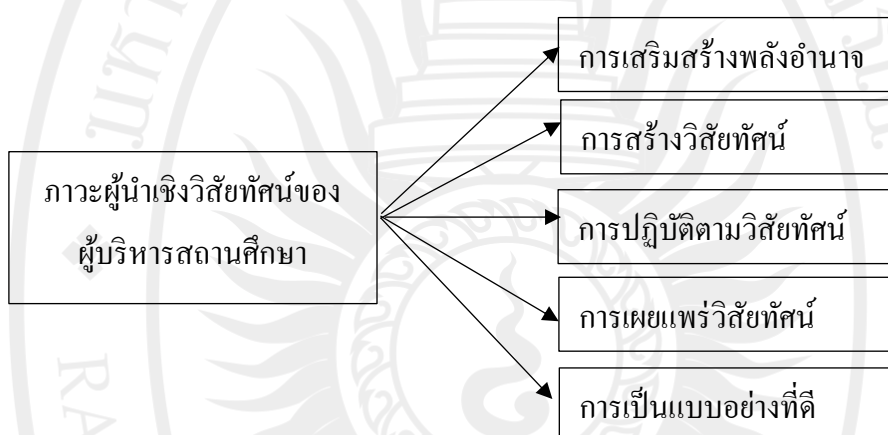
ตาราง 1 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ

| องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ | ทักษิณ มาดมนตรี (2564) | กฤษฎาภรณ์ นาชัย (2560) | สพฐ. (2561) | นพรินทร์ สุบินรัตน์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2561) | อรพรรณ หันแดง (2563) | พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร (2562) | กรวิวัฒน์ อัดชู (2559) | สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562) | พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563) | พรเทพ เสถียรนพเก้า (2561) | ความถี่ |
|---|------------------------|------------------------|-------------|--|----------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------|
| 1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ | | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | 3 |
| 2. การสร้างวิสัยทัศน์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 |
| 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 |
| 4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | 6 |
| 5. การเป็นแบบอย่างที่ดี | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 |
| 6. การประเมินวิสัยทัศน์ | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 7. การสื่อสารวิสัยทัศน์ | | | | ✓ | | | | | | ✓ | 2 |
| 8. การสร้างจริยธรรม | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| 9. การสร้างพลังผู้นำ | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| 10. การสร้างนวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลง | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 11. การมีส่วนร่วม | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| 12. จินตนาการ | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| 13. ความยืดหยุ่น | | | | | | | | | ✓ | | 1 |

จากตาราง 1 แสดงว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการ นักวิจัย
จำนวน 10 ท่าน ซึ่งแนวคิดแต่ละท่านได้นำเสนอทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่บ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 13 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงพิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากองค์ประกอบที่สามารถสังเคราะห์ได้ข้างต้น นำมาซึ่งการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการ นักการศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังแผนภูมิ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพประกอบ 2 พบว่า สิ่งที่ได้นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
2. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Propagation of vision)
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมพลังอำนาจไว้ดังต่อไปนี้

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2563 : 241) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดการที่ช่วยสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน โดยการให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน

วิรินทร์ดา เสือจอย (2564 : 41) ได้สรุปแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดเป็นแนวคิดที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร การนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพงานนั้น ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการ เสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากระบบการควบคุม สั่งการมาเป็นระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการสร้างทีมงานที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานในขอบเขตที่เป็นไปได้และให้เกียรติแก่พนักงานที่มีผลงานดี นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้รางวัลและผลตอบแทนอย่างยุติธรรมตามความสำเร็จของพนักงาน

ศรียา ทองนุ้ย (2566 : 20) ได้นำเสนอ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในตัวบุคคล คือ

1. มีความตระหนักในคุณค่าของตน
2. มีความพึงพอใจในงาน
3. มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. สามารถแก้ปัญหา/จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
5. สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ

พิมพ์ศนิดา จึงสุทธีวงษ์ (2563 : 40) ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 5 ขั้นตอน คือ

1. สภาวะทางจิตใจที่ไร้อำนาจเป็นสถานะที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและผลงานของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยที่สร้างสภาวะนี้สามารถมาจากหลายด้าน เช่น ขั้นตอนระบบราชการที่ซับซ้อนและยุ่งเหยิง โครงสร้างขององค์การที่สูงเกินไป วัฒนธรรมองค์กรที่ควบคุมอำนาจจากส่วนบน และระบบการให้รางวัลที่ไม่สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ

2. การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหาร การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรหรือองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จในการดำเนินงาน การใช้กลยุทธ์และเทคนิคในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้บุคลากรรู้สึกตนมีความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทในการทำงานด้วย

3. การเพิ่มความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา เพราะความสามารถที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อการทำงานและผลลัพธ์ที่ได้ในองค์การ การเพิ่มขีดความสามารถของตนเองสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้รับมาจากการประเมินตนเอง การสังเกตบุคคลอื่น การให้ผลการตอบรับทางวาจา เช่น การชมเชย การได้รับให้กำลังใจในการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและมีความไว้วางใจที่ดีต่อกัน

4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามมากขึ้น และตระหนักในความสามารถของตนเอง และต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมเป็นกระบวนการที่สำคัญในองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และเข้าใจความหมาย แนวคิด วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างถ่องแท้ และเชื่อว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการนำศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ต้องรู้จักปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานจากระบบการควบคุมมาเป็น

ระบบการสนับสนุน และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ทุกระดับในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจ และบรรยากาศความเป็นกันเอง

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ดังต่อไปนี้

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 31) ได้สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร วิสัยทัศน์เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องการให้องค์กรเดินทางไปสู่ออนาคต วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน เพื่อต้องการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

ภวพร วรรณไชย (2559 : 88) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กรนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติ แนวทางในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 24) สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กำหนดความแตกต่างที่ชัดเจนจากสถานะปัจจุบัน วิสัยทัศน์นี้ควรสร้างขึ้นโดยการรวบรวมความคิดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและความพยายามร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อนาคตที่จินตนาการไว้ควรมีความเฉพาะเจาะจง น่าเชื่อถือ สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแนวทางที่ปลูกฝังความหวังและความเชื่อว่าองค์กรสามารถบรรลุสถานะที่ดีกว่าสภาพปัจจุบันได้

อรพรรณ หันแกลง (2563 : 51) สรุปไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถสร้างภาพของอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยต้องอาศัยการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดกับสถานศึกษาในอนาคต

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559 : 44) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญในการสร้างอนาคตที่ดี คนที่มีวิสัยทัศน์จะมองการณ์ไกล ใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยน และเรียนรู้ เพื่อเป็นคนที่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองและองค์กร

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ของผู้บริหารสถานศึกษานำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ในอนาคต โดยมีกลยุทธ์เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561 : 68) สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริงจะต้องมีความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน การสร้างความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560 : 36) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์คือ การยึดมั่นในวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล เมื่อผู้นำสามารถเชื่อมโยงและแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนปฏิบัติการได้ จะกระตุ้นความรู้สึกถึงจุดประสงค์และแรงจูงใจในหมู่พนักงาน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้อำนาจแก่บุคคลในการใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเอง ด้วยการกระจายและเสริมสร้างอำนาจ ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดอย่างสร้างสรรค์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 24) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญโดยต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน และความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียนในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสามารถดำเนินไปเป็นผลสำเร็จได้

ภาพร วรรณไชย (2559 : 91) สรุปว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงจะต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เอง เพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ศรียา ทองนุ้ย (2566 : 21) ได้สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา วิสัยทัศน์เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการรับฟังและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในหรือภายนอก จากนั้นจะต้องวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อให้เกิดภาพอนาคตที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้เติบโตและเป็นที่ยอมรับในสังคม

พัชรา วาณิชวศิน (2560 : 45 - 46) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จวิสัยทัศน์ที่ดีที่สามารถนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์กรจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการ ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์กรซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันดังนั้นผู้บริหารระดับสูงนอกจาก จะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้วทักษะที่ต้องมี เช่นเดียวกันคือการกำหนดกลยุทธ์นโยบายและ โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนระยะกลาง (3-5 ปี) และแผนกลยุทธ์ระยะสั้นได้ (1-2 ปี) รวมทั้ง ผู้บริหารระดับกลางต้องสามารถปฏิบัติตามแผนได้ทันที (1 สัปดาห์ - 1 ปี) ตามกรอบของระยะเวลาและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดไว้

เฮคแมน สมิท โอลิเวอร์ (Hackman Schmitt-Oliver & Tracy. 2002 : 47) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ที่ช่วยให้เราสามารถก้าวไปในทิศทางที่เราต้องการได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ

วิลมอร์ (Wilmore. 2002 : 21 - 22) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียดรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

เซคคาโร และแบงก์ (Zaccaro & Banks. 2004 : 367 - 368) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงจะต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เอง เพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ดูบริน (DuBryn. 2006 : 94) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลาย และมากที่สุดที่จะช่วยให้สามารถนำมาปรับใช้ได้หลากหลายสถานการณ์ และตามความจำเป็นที่ต้องใช้ข้อมูล สำหรับขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การระบุทักษะที่จำเป็นที่จะช่วยให้การดำเนินงานหนึ่ง ๆ ประสบความสำเร็จ การประเมินปัญหาและโอกาส

ที่เอื้ออำนวยประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรกำหนดภาพในอนาคตที่มีการสร้างและพัฒนาให้แตกต่างจากภาพปัจจุบันอย่างชัดเจนด้วยการระดมความคิดของทุกคนโดยไม่ขัดต่อเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นภาพที่เฉพาะเจาะจง เป็นไปได้ น่าเชื่อถือ โดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทความสามารถและความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียน ดำเนินการสู่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นให้เป็นผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Propagation of vision)

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 34) สรุปว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ แนวทางหรือแผนการที่องค์กรหรือองค์การภาครัฐต้องการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้และปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

กรวัฒน์ อัดชู (2559 : 25) สรุปว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเข้าใจและรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีความกระชับและชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ของวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความเข้าใจและความรู้สึกเชิงบวกให้กับผู้เกี่ยวข้อง ทำให้พวกเขามีความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความสำเร็จ

ภวพร วรรณไชย (2559 : 91) สรุปว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการสื่อสารอธิบายหรือการจูงใจโน้มน้าวให้คนอื่นเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับเชื่อถือ และเต็มใจที่จะปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

แซคคาโร และแบงค์ (Zaccaro and Banks, 2004 : 367 - 380) เสนอวิธีการจะแสดงให้เห็นผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยการใช้วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมา การเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

คูบริน (Dubrin, 2006 : 94) ได้อธิบายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา ไม่ใช่แค่การสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ สามารถทำได้โดยใช้สื่อภาพที่ถ่ายทอดและขยายความคิดและความเชื่อของ

ผู้บริหารไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กรที่ทุกคนยอมรับ

สรุปว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ฟังมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าวใจ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรูทิสตน และทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์กร

องค์ประกอบที่ 5 การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

จากการศึกษา นักวิชาการทางการศึกษาหลายท่าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างที่ดี ไว้ดังต่อไปนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 49) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) หมายถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดีคือผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและความสามารถในการประพฤติตนอย่างเหมาะสมตลอดเวลา พวกเขาเป็นคนที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน หรือบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น พวกเขาต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและเป็นธรรม และต้องมีความเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับความเป็นส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ของโรงเรียน

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561 : 29) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโยมีความประพฤติเป็นแบบอย่างในเรื่องความกระตือรือร้น มุ่งมั่นผูกพันและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องมีความสม่ำเสมอ จริงใจให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักประชาธิปไตยโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด และไม่ฟุ่มเฟือย ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และดำเนินชีวิตภายใต้คุณธรรม และจริยธรรมอันดีงาม

ทอมป์สัน (Thompson. 2005 : 147) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีหมายถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่รวมถึงการแสดงออกในลักษณะที่อบอุ่นให้ความสนใจต่อสมาชิกและเป็นกัลยามิตรที่ดี

วัฒนา ปะกิกา (2560 : 41) สรุปว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการประพฤติตนอย่างเหมาะสมและเป็นที่ศรัทธาของทุกคน ที่เกี่ยวข้องผู้บริหารที่ดีควรมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นคนดีที่มีความเชื่อถือได้ ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ผู้บริหารที่ดียังเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อองค์กร

กาปูร์ (Kapur, 2007 : 79) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีคือการไม่ย่อท้อมีความมุ่งมั่นหวังอดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนในการประพฤติตนเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ต้องมีความสม่ำเสมอ จริงใจให้ความสำคัญกับผู้อื่น ไม่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนแต่มุ่งทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นที่ศรัทธาสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้องมีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากการศึกษา องค์กร นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวม ทั้งจากการประเมินผลเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสำหรับองค์กรรัฐ คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของคุณธรรม

จากการศึกษา หน่วยงาน นักการศึกษากล่าวถึง ความหมายของคุณธรรม ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560 : 22) นำเสนอความหมาย คุณธรรม จริยธรรม (Morality Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรวจตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำคัญผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

| | |
|--------------------|--|
| I – Integrity | ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง |
| A – Activeness | ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและจิตบริการ |
| M – Morality | มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม |
| R – Responsiveness | คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง |
| E – Efficiency | มุ่งเน้นประสิทธิภาพ |
| A – Accountability | ตรวจสอบได้ |
| D – Democracy | ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย |
| Y – Yield | มุ่งผลสัมฤทธิ์ |

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 263) ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี คุณธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตนเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ร่วมเย็น คุณธรรมมีหลายรูปแบบ เช่น คุณธรรมในรูปแบบค่านิยมเชิงจริยธรรม คุณธรรมในรูปแบบศีลธรรม หรือจริยธรรมในรูปแบบของธรรมะ ทั้งนี้คุณธรรมยังหมายรวมถึงค่านิยมในสังคม ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้บางครั้งก็เป็นความรู้สึก อาทิ หิริ โอตตัปปะ และบางครั้งก็เป็นพฤติกรรมจากการกระทำ เช่น การมีสัมมาอาชีพะ การให้ทาน เป็นต้น

พัชรา วาณิชวสิน (2560 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า หมายถึง คุณธรรมเป็นคุณค่าที่สำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นสิ่งดีและเป็นประโยชน์ สร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นอันดับแรกในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี คุณธรรมเป็นแรงบันดาลใจให้เราทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสร้างความสุข ความสงบในชีวิตของเราเองและผู้อื่น

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559 : 14) สรุปไว้ว่าคุณธรรม หมายถึง คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของมนุษย์ คุณธรรมหมายถึงสภาพคุณงามความดี ทางความประพฤติและจิตใจของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาผ่านการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของเราเอง คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอยู่ในจิตใจของเรา และมีผลกระทบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมในทางที่เป็นประโยชน์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 16) ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง คุณธรรมเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกับความเป็นมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพึ่งพาตนเองและผู้อื่นในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง คุณธรรมช่วยให้เรามีความเข้าใจและเห็นภาพรวมของสังคม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น นอกจากนี้ คุณธรรมยังเป็นแหล่งแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คุณธรรมเป็นฐานะที่สำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นสุขและยั่งยืน

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงาม ความดี จากพฤติกรรม การปฏิบัติตนตามคุณธรรม เพื่อประโยชน์ และความเป็นสุขของคนในสังคม ที่แสดงออกมาจากจิตใจสะท้อนทางความประพฤติ การแสดงออก ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความหมายของความโปร่งใส

จากการศึกษา นักการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้รวบรวม ความหมายความโปร่งใส ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2565 : 4 - 5) ได้นำเสนอความโปร่งใส เป็นการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีการเปิดเผย ข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ผ่านช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม หลากหลายช่องทางเพื่อผู้รับบริการสามารถ เข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก เท่าเทียม ทั้งถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนสามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานได้โดยสะดวกเต็มที่

กฤษฎาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ (2565 : 21) สรุปความหมาย ความโปร่งใส หมายถึง หนึ่งในหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของ รัฐหรือเอกชน การมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและ สร้างความเป็นธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงาน การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความโปร่งใส นั้น จะต้องมีแผนและระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนในหน่วยงานจะต้องรู้ เรื่องและปฏิบัติตามแผนอย่างตรงไปตรงมา และมีหลักฐานที่เพียงพอเพื่อรับการตรวจสอบ นอกจากนี้ หน่วยงานยังควรอำนวยความสะดวกต่อผู้มาตรวจสอบ โดยการจัดเตรียมเอกสาร และข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ให้เรียบร้อย

ปรัชญา คล้ายชุ่ม (2561 : 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความโปร่งใส มีความหมาย ตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่การทุจริตคอร์รัปชันให้ความหมายเชิงลบ ส่วนความ โปร่งใสให้ความหมายในเชิงบวก ซึ่งสถาบันที่ศึกษาเกี่ยวกับทุจริตคอร์รัปชัน มักนำเอาความคิด เรื่องความโปร่งใส มาใช้บ่งชี้ความคืบหน้าประสิทธิภาพของระบบราชการ นอกจากนี้การไร้ซึ่งความ โปร่งใสยังสามารถลุกลามไปถึงการขาดธรรมาภิบาลในข้ออื่น ๆ ได้แก่ การไม่สามารถตรวจสอบได้ และการขาดความน่าเชื่อถือ (accountability) โดยสรุปความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) คือ การปฏิบัติงานที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ในการบริหารงาน ซึ่งมีหัวใจสำคัญ 4 เรื่อง คือ ความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและ กระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง

ความสำคัญของความโปร่งใส

สิชล เพิ่มพูน (2560 : 14 ; อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า. 2545 : 2 - 3) ได้กล่าวถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระเบียบ การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2543 ได้ระบุหลักสำคัญไว้ 6 หลัก คือ

1. หลักนิติธรรม ประกอบด้วย การบัญญัติกฎหมาย การประพฤติดังกฎหมาย กฎข้อบังคับ รวมถึงการบังคับใช้
2. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย ความยึดถือในความถูกต้อง ประชาชนสามารถพัฒนาตนเอง มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน และมีระเบียบวินัย
3. หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย เปิดเผยข้อมูล ทำให้เกิดความไว้วางใจ การเปิดเผยให้มีการเข้าถึงข้อมูล รวมถึงการมีกระบวนการตรวจสอบ
4. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล ร่วมเสนอแนะข้อมูล ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบ รวมถึงการประเมินผล
5. หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย สิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกต่อสังคมส่วนรวม ความเคารพความเห็นต่าง ใส่ใจปัญหาสาธารณะ
6. หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย บริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและสามารถแข่งขันได้

สิรินญา ศิริประโคน (2560 : 22) ได้นำเสนอ ความสำคัญของความโปร่งใส ดังนี้

1. ความโปร่งใสเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักลงทุนทั้งนักลงทุนภายในประเทศและต่างประเทศเกิดความมั่นใจ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ
2. ความโปร่งใสช่วยสนับสนุนให้สามารถตรวจสอบได้ ทั้งการตรวจสอบโดยภาครัฐและภาคเศรษฐกิจ หากไม่มีความโปร่งใส การตรวจสอบจะไม่สามารถดำเนินการได้
3. ความโปร่งใสนับว่าเป็นหัวใจของประชาธิปไตย กล่าวคือ ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของรัฐบาลที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตและเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับอันเป็นการสร้างทางเลือก และสร้างความเท่าเทียมให้แก่ประชาชน
4. ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในอดีตกกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบในการใช้จ่าย รวมถึงการว่าจ้าง อย่างไรก็ตามปัจจุบันนี้มีการยกประเด็นเข้ามาพิจารณาเพิ่มเติม ได้แก่ เรื่องความเป็นอยู่ของประชาชน เศรษฐกิจท้องถิ่น สังคม และสิ่งแวดล้อมชุมชน เป็นต้น
5. ความโปร่งใสของรัฐ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นของนักลงทุน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการบริหารนโยบายของรัฐบาล และการพัฒนาให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้นยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น การพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ลดความซับซ้อน การแก้ไขปัญหาเรื่องการทุจริต การจัดเก็บภาษีให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรของรัฐ

6. การรับประกันความโปร่งใส คือ การรับประกันสิทธิให้กับบุคคลในข้อมูลรูปแบบต่าง ๆ โดยที่สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงช่วยลดปัญหาการคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกัน ความโปร่งใยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้หน่วยงาน หรือตัวบุคคลได้แสดงการโต้ตอบต่อปัญหา ด้วยวิธีการทางประชาสังคม ทางการเมือง และทางเศรษฐกิจ เป็นไปด้วยความเท่าเทียม

7. การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้ประชาชนเกิดการมีส่วนร่วม เนื่องจากความโปร่งใสในกระบวนการนโยบายจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจของประชาชน และยอมรับนโยบายใหม่ ๆ ได้ง่าย และรวดเร็วมากขึ้น ทั้งนี้กระบวนการสร้างความโปร่งใส เช่น การแจ้งให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับนโยบายที่จะมีขึ้น การให้ข้อมูล และการเปิดให้แสดงความคิดเห็น จะส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายนั้น ๆ ประชาชนจะสามารถนำนโยบายที่เห็นว่าไม่เหมาะสมมาชี้แจงและให้คำแนะนำได้ รวมทั้งประชาชนสามารถเรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนานโยบายที่ดียิ่งขึ้น

8. ความโปร่งใสนั้นมีความสำคัญต่อประชากรทุกคน เพราะในการการตัดสินใจใด ๆ ของรัฐนั้นย่อมส่งผลต่อประชากรไม่กลุ่มใดก็กลุ่มหนึ่ง ดังนั้นประชาชนในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและได้รับผลกระทบจึงมีสิทธิที่จะรับรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นของรัฐบาล เพื่อที่ประชาชนจะมั่นใจว่า การที่รัฐบาลได้ตัดสินใจไปนั้นมีเหตุผลอย่างไร จะส่งผลกระทบในแง่บวกหรือแง่ลบต่อตนเอง ซึ่งหากการตัดสินใจของรัฐโปร่งใส ก็จะทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อรัฐ และนอกจากนี้หากการตัดสินใจที่มีความโปร่งใส รัฐก็จะมีค่าน่าเชื่อถือจากประชาชนเพิ่มขึ้น

สรุปจากการศึกษา ความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) คือ การปฏิบัติงานที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ในการบริหารงานซึ่งมีหัวใจสำคัญ 4 เรื่อง คือ ความไว้วางใจ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2543 ได้ระบุหลักสำคัญไว้ 6 หลัก คือ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบ

คุณธรรมและความโปร่งใสในสถานศึกษา

จากการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานป้องกันปราบปรามทุจริตแห่งชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่ง ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งนี้ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยในระยะแรก (พ.ศ. 2561 – 2565) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผู้วิจัยได้รวบรวม แนวทางการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ดังนี้

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563 : 5) นำเสนอ เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ในปีงบประมาณ 2563 จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด โดยมีการประเมินระดับการปฏิบัติ 4 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ในการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในสถานศึกษาของตนเองที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติภารกิจตามหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส ดำเนินการหรือปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้วยความเท่าเทียมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าผู้มาติดต่อนั้นจะมีความรู้จกกันเป็นการส่วนตัวหรือไม่ก็ตาม รวมถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งล้วนเป็นลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่มีคุณธรรม ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียกรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินการใด ๆ เช่น ในโอกาสประเพณีวาระสำคัญต่าง ๆ หรือไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่รัฐมีการให้สิ่งของการเอื้อประโยชน์ หรือทรัพย์สินต่อบุคคลอื่น ซึ่งถือเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อทุจริตในภายหลัง

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย คำถามจำนวน 6 ข้อ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 1.1 ตรงกับขั้นตอนที่ได้ระบุไว้ และ 1.2 สอดคล้องกับกรอบเวลาที่แจ้งไว้
2. บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดของท่าน มีการปฏิบัติหน้าที่/ให้บริการ โดยเสมอภาคกันระหว่างผู้ที่มาติดต่อโดยทั่วไป เมื่อเทียบกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเพียงใด

3. บุคลากรในสังกัดสถานศึกษาของท่าน ได้ปฏิบัติงานตามรายละเอียดดังต่อไปนี้อย่างไร ได้แก่ 3.1 การปฏิบัติโดยมุ่งให้เกิดผลสำเร็จของงาน 3.2 บุคลากรได้ให้ความสำคัญต่องานมากกว่าภารกิจส่วนตัว และ 3.3 บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความผิด หากเป็นความผิดที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากตน

4. บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดของท่าน ได้ตั้งข้อเสนอเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน ให้บริการ อนุญาต หรือการอนุมัติ หรือไม่ ได้แก่ 4.1 เงิน 4.2 ทرفย์สิน และ 4.3 ผลประโยชน์ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การให้คูปอง การลดราคา เป็นต้น หมายเหตุ : เป็นการเรียกรับที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้รับได้ เช่น ค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าปรับ เป็นต้น

5. นอกจากการได้รับสิ่งต่าง ๆ จากญาติหรือบุคคลที่จะให้กันในโอกาสที่มีการให้กันตามธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมโดยทั่วไปแล้ว บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ ได้แก่ 5.1 เงิน 5.2 ทرفย์สิน และ 5.3 ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การรับความบันเทิง การลดราคา เป็นต้น ที่สามารถคิดเปรียบเทียบเป็นมูลค่าได้

6. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ได้ให้สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ กับบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อเป็นเครื่องมือในการสานสัมพันธ์กันและคาดหวังว่าในอนาคตจะได้รับสิ่งตอบแทนดังนี้หรือไม่ ได้แก่ 6.1) เงิน 6.2) ทرفย์สิน และ 6.3) ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส รวมถึงลักษณะของการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษาเป็นไปอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายในเดินทาง หรือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุ ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณในแต่ละปีของสถานศึกษาของท่านเพียงใด

2. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ มีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 2.1) ความคุ้มค่า และ 2.2) ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้

3. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ ได้ใช้เงินงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อกลุ่ม หรือต่อพวกพ้อง เพียงใด

4. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านสังกัด มีพฤติกรรมการเบิกจ่ายเงินที่ไม่เป็นความจริง เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าวัสดุ ค่าอุปกรณ์ ค่าครุภัณฑ์ ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ฯลฯ เพียงใด

5. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดการพัสดุ และการตรวจรับพัสดุตามรูปแบบดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 5.1) ดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 5.2) เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งเป็นพิเศษ

6. สถานศึกษาที่ท่านสังกัดอยู่ มีการเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้เงินงบประมาณ ตามลักษณะดังต่อไปนี้เพียงใด ได้แก่ 6.1) สอบถาม 6.2) ทักท้วง และ 6.3) ร้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดแทรกแซงจากผู้มีอำนาจซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ท่านคิดว่าท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรมเพียงใด
หมายเหตุ : การมอบหมาย หมายถึง การมอบงานตามตำแหน่งหน้าที่

2. ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ สอดคล้องและเป็นไปตามระดับคุณภาพของผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เพียงใด

3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้เลือกตัวแทนในสถานศึกษาที่จะเข้ารับการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา หรือทัศนศึกษา ที่เป็นธรรมเพียงใด

4. ท่านเคยถูกสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ให้ท่านดำเนินการเกี่ยวกับกิจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา เพียงใด

5. ท่านเคยถูกสั่งการให้กระทำสิ่งไม่ถูกต้องโดยผู้บังคับบัญชา หรือกระทำสิ่งที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด

6. การบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาของท่าน มีลักษณะที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ได้แก่ 6.1) ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ 6.2) มีการซื้อขายตำแหน่งและ 6.3) เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสถานศึกษาที่มีต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นด้านพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและการยืมโดยบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ สถานศึกษาจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงสถานศึกษาจะต้อง มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาด้วย ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการนำเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นทรัพย์สินส่วนตัว หรือนำเอาทรัพย์สินไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง เพียงใด

2. กระบวนการในการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้สำหรับปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน มีความสะดวก เพียงใด

3. ถ้าหากจะขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตอย่างถูกต้องเพียงใด

4. บุคลากรนอกหรือภาคเอกชน มีการนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้รับการขออนุญาตอย่างถูกต้องจากสถานศึกษาของท่านเพียงใด

5. ท่านทราบแนวทางการปฏิบัติของสถานศึกษาของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพียงใด

6. สถานศึกษาของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เพียงใด

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสภาพปัญหาการทุจริตของสถานศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหาร

สถานศึกษาสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยสถานศึกษาจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของสถานศึกษา ที่จะต้องทำให้การทุจริตในสถานศึกษาลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในสถานศึกษา รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตเพียงใด
2. สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ได้แก่ 2.1) การประเมินและการปรับปรุงนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ 2.2) สถานศึกษามีการจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสถานศึกษา
3. ปัญหาการทุจริตในสถานศึกษาของท่าน ถูกนำเข้าสู่กระบวนการการแก้ไข มากน้อยเพียงใด หมายเหตุ : หากท่านเห็นว่าสถานศึกษาของท่านไม่มีปัญหาการทุจริตให้ตอบ “มากที่สุด”
4. สถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ที่เกี่ยวกับการทุจริตในสถานศึกษา มากน้อยเพียงใด ได้แก่ 4.1) เฝ้าระวังการทุจริต 4.2) ตรวจสอบการทุจริต และ 4.3) ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต หมายเหตุ หากสถานศึกษาของท่านไม่มีการทุจริต จึงทำให้ไม่มีการลงโทษทางวินัย ให้ตอบ “มากที่สุด”
5. สถานศึกษาของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในสถานศึกษาอยู่เพียงใด หมายเหตุ : ฝ่ายตรวจสอบภายใน หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบภายในของสถานศึกษา ตรวจสอบภายใน (ตสน.) ของ สพท. และฝ่ายตรวจสอบภายนอก หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบ การดำเนินงานหน่วยงานของภาครัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น
6. สถานศึกษาของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในสถานศึกษา เพียงใด หมายเหตุ

: ฝ่ายตรวจสอบภายใน หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบภายในของสถานศึกษา หรือหน่วยตรวจสอบภายใน (ตสน.) ของ สพท. ฝ่ายตรวจสอบภายนอก หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น

7. เมื่อท่านพบเห็นแนวโน้มของการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร ได้แก่ 7.1) มีช่องทางที่ช่วยให้ท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก 7.2) สามารถติดตามผลการร้องเรียนที่ท่านได้ร้องเรียนได้ 7.3) มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการต่อปัญหาอย่างไรตรงไปตรงมา และ 7.4) มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของสถานศึกษาแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการถูกริบเงิน ทรัพย์สิน หรือทรัพย์สินอื่นใด เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการดำเนินงานในภาพรวมของสถานศึกษา ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่ง กลุ่มใด ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

คำนิยาม บุคลากรในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่านตามประเด็นดังต่อไปนี้ เพียงใด ได้แก่ 1.1) เป็นไปตามกระบวนการที่ระบุ และ 1.2) เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่ระบุ

2. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ มีความเสมอภาคกัน มากน้อยเพียงใด

3. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ ให้บริการแก่ท่านด้วยความตรงไปตรงมา ไม่มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด

4. ในช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา ท่านเคยถูกบุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการหรือไม่ (ได้แก่ 4.1) เงิน 4.2) ทรัพย์สิน และ 4.3) ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้คูปอง สิทธิพิเศษ เป็นต้น หมายเหตุ: เป็นการให้ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ เป็นต้น

5. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักมากน้อยเพียงใด

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

เป็นตัวชี้วัดที่ใช้เพื่อประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของสถานศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของสถานศึกษาในเรื่องต่าง ๆ ไปยังสาธารณะ ผ่านการใช้ช่องทางที่หลากหลาย ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก โดยข้อมูลที่เผยแพร่มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและข้อมูลที่สำคัญที่สาธารณชนมีสิทธิ์รับรู้ รวมถึงจัดให้มีช่องทางที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การเผยแพร่นำเสนอข้อมูลของสถานศึกษาที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ เพียงใด (ได้แก่ 1.1) การเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และ 1.2) มีช่องทางหลากหลาย

2. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการหรือไม่

3. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด หมายเหตุ : หากท่านไม่มีข้อกังวลสงสัยให้ตอบ “มากที่สุด”

4. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรในสถานศึกษา หรือไม่

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและกระบวนการทำงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากสถานศึกษาจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/ การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด หมายเหตุ : หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับคุณภาพการปฏิบัติงาน /การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ
2. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/ การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ
3. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในส่วนหนึ่งส่วนใด เพื่อการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น หรือไม่
4. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ ได้เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการของสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพียงใด

หมายเหตุ : การมีส่วนร่วม เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

5. สถานศึกษาที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงดำเนินงาน/การให้บริการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้นเพียงใด แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ 9 - ตัวชี้วัดที่ 10 ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลปัจจุบันบนเว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อเปิดเผยถึงข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น ประกอบด้วย (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การให้บริการ การปฏิบัติงาน (3) การบริหารเงิน

งบประมาณ ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในสถานศึกษา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้น แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของสถานศึกษา ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน

O1 โครงสร้าง แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น งาน 4 ฝ่าย หรือภาระงานและองค์คณะบุคคล เป็นต้น

O2 ข้อมูลบริหาร แสดงรายนามของผู้บริหารของสถานศึกษา ประกอบด้วย ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ ผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าสถานศึกษาและผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของสถานศึกษา

O3 อำนาจหน้าที่ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาสถานศึกษา แสดงแผนการดำเนินการกิจของสถานศึกษาที่มีระยะมากกว่า 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์ หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น หมายเหตุ : แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาสถานศึกษา บางสถานศึกษา เรียกว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางสถานศึกษาเรียกว่า แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

O5 ข้อมูลการติดต่อ แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้ ที่อยู่สถานศึกษา ที่อยู่ไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ หมายเลขโทรสาร (ถ้ามี) แผนที่ตั้งสถานศึกษา

O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 (ออกตาม มาตรา 35 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหากรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 เป็นต้น

การประชาสัมพันธ์

O7 ข่าวประชาสัมพันธ์ แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษา

O8 Q&A แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้และสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น กล่องข้อความถาม - ตอบ เว็บบอร์ด เป็นต้น สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

O9 Social Network แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของสถานศึกษา เช่น ไลน์หรือ เฟซบุ๊ก หรือ ทวิตเตอร์ หรือ อิน스타그램 เป็นต้น สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

การดำเนินงาน

O10 แผนดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา แสดงแผนการดำเนินการของสถานศึกษาที่มีระยะ 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผน ๆ เช่น โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นต้น

O11 รายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน ประจำปีรอบ 6 เดือน แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี มีรายละเอียดเนื้อหา ความก้าวหน้าการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรก ของปี

O12 รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี กำหนดมีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการ โครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น

O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษาใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น

การให้บริการ

การให้บริการ หมายถึง การให้บริการตาม พรบ.การอำนวยความสะดวกของทางราชการ พ.ศ. 2558 (ของสถานศึกษา) สำหรับสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของสถานศึกษา

O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อกับสถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติสำหรับการให้บริการ ประเภทงาน ให้บริการ ขั้นตอนการให้บริการแผนผัง/แผนภูมิการให้บริการ ระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการและ ผู้รับผิดชอบในการให้บริการ เป็นต้น

O15 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของสถานศึกษา

O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษา

O17 E-Service แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

หมายเหตุ E-Service แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น SMSS++(School Management System) หมายถึง โปรแกรมสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษา สำหรับให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้สารสนเทศในการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณและด้านวิชาการ ด้านนโยบายและแผน โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน หรือระบบสำนักงานอัจฉริยะ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่มีระยะเวลา 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น เป็นแผนที่ระยะเวลาบังคับใช้ในปีงบประมาณ

O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรอบ 6 เดือน แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรก ของปีงบประมาณ

O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น เป็นรายงานผลของปีงบประมาณ

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามสถานศึกษา จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ

O22 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ แสดงประกาศตามสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เช่น ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกาศเชิญชวน เป็นต้น เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ

O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา (แบบ สขร.1) มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น วิธีการซื้อหรือจ้างงานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคา ราคากลาง และราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น จำแนกข้อมูลออกเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้ระบุว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง) เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ.2565

O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษา (แบบ สขร.1) มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น เป็นรายงานผลของปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่ยังใช้บังคับในสถานศึกษา

O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นต้น เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อ 025 หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อ 025

O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร หลักเกณฑ์การให้ทุน ให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในสถานศึกษา

O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น

O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรในสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน เช่น จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน)

O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษาผ่านทางช่องทางออนไลน์ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา

O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

O34 เจตจำนงของผู้บริหาร แสดงเนื้อหาเจตจำนงหรือการให้สัญญาว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารสถานศึกษาอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยจัดทำเพื่อเผยแพร่อย่างน้อย 2 ภาษา คือ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันของสถานศึกษา

O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่ทำให้เห็นได้ถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการปรับปรุง และส่งเสริมสถานศึกษาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต

O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี แสดงผลการประเมินด้านความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติการที่อาจเป็นผลนำไปสู่การทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ของส่วนรวมของสถานศึกษา มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น

O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ O36

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในสถานศึกษามีค่านิยม ทศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่บนความซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน

O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี แสดงแผนปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตหรือส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา มีข้อมูล ที่แสดงรายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปี เช่น กิจกรรม โครงการ งบประมาณ ช่วงเวลา ดำเนินการ เป็นต้น

O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปีรอบ 6 เดือน นำเสนอรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตมีการแสดง รายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละกิจกรรม/โครงการ รายละเอียด งบประมาณที่ใช้จ่ายขณะดำเนินงาน เป็นต้น เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรก

O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี แสดงผลการ ปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ผลการดำเนินการ โครงการหรือกิจกรรม ปัญหา อุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น

ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในสถานศึกษา

O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสถานศึกษาแสดงการวิเคราะห์ ผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น ในปีงบประมาณ โดยแสดงข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนหรือความ บกพร่องที่จำเป็นจะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา เป็นต้น มีมาตรการที่ช่วยขับเคลื่อนให้เกิด การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผล การวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอน การกำหนดแนวทางการกำกับติดตาม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและ การรายงานผล เป็นต้น

สรุปได้ว่า การทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ต้องมีแนวทางการปฏิบัติตามตัวชี้วัด ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล ต้องประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ต้องประกอบด้วย การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลองค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งต่อศาสตร์การบริหาร และผลการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นตัวบ่งชี้หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กร ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า หรืออยู่รอดนั้นขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพขององค์กร ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้ หลากหลาย ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง และแนวทางที่มุ่งศึกษาวิจัย แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของ องค์กร (Goals Attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Quality of Work Life) โดยมีนักการศึกษา นักวิจัย หน่วยงานและองค์กร ได้กล่าวถึง ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

ทัศนีย์ ใจดี (2560 : 25) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหาร โรงเรียนและ คณะครูในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้นักเรียน กระตือรือร้นที่จะเกิดการเรียนรู้ มีความรักการอ่าน และค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ โดยจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก และใช้เทคโนโลยี และสื่อที่เป็นนวัตกรรม

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560 : 24) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถของใจ ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ปฏิบัติหน้าที่ ประสานงานให้เกิดกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดมี 4 ด้าน คือ

1. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

รัตนา คนไว (2565 : 38) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของ โรงเรียนที่สามารถมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็น โรงเรียนที่สามารถสร้างนักเรียนที่มีความรู้และ ทักษะทางการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูที่มีความสามารถในการวางแผนการเรียน การสอน ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และให้การสนับสนุนที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะทางการเรียนของนักเรียน

ขวัญฤทัย กุ์สาระ (2562 : 27) ได้กล่าวสรุป ความหมายประสิทธิผล หมายถึง การมีผู้บริหารและครูที่มีความสามารถและความรู้ที่เหมาะสมจะส่งผลให้นักเรียนมีความใฝ่รู้และรักการอ่านมากขึ้น นักเรียนจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีความพึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ ครูที่มีความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีจะช่วยให้ นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ครูและผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสุดท้าย ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกจะช่วยให้โรงเรียนสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559 : 47) ได้สรุปประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนที่สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้ นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนและแนะนำจากครูที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะสามารถให้คำแนะนำและสอนให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างสรรค์วิธีการสอนที่เข้ากับนักเรียนแต่ละคนได้

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson, 1985 : 117 -134) อธิบายว่า การที่โรงเรียนมีประสิทธิผลอาจพิจารณาจากในเรื่อง ดังนี้ 1) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่เข้ามากระทบทั้งปัจจัยภายในและภายนอก และ 3) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู

นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเด (Nahavendi and Malekzadeh, 1999 : 532) ให้นิยามของประสิทธิผลว่า การบรรลุเป้าหมายของบุคคลหรือองค์กรตามแผนที่กำหนดไว้ตอนต้น ดังนี้ 1) คุณภาพของงานที่ได้รับ 2) ความพอใจของลูกค้าหรือผู้ที่ได้เข้ารับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม และ 4) ความพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

กิบสันและคณะ (Gibson and other, 2000 : 15 - 17) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพระดับองค์การว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategic choices) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่าง ๆ (processes) และวัฒนธรรม (culture)

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 275) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการจัดหารทรัพยากรมาใช้ในระบบขององค์กร เรียกว่า “goal and system - resource model of effectiveness”

ดังนั้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น สูงขึ้น จากความสามารถทำให้นักเรียนมีความ สนใจในการเรียนรู้ มีการรักการอ่าน ค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเอง พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนเกิดความพอใจในการทำงาน และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อ สภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากการศึกษา นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ มีความสำคัญในการทำให้เกิดผลในสิ่งที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายของการพัฒนา ประสิทธิภาพจึงเป็นการดำเนินการให้ความสามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่าง ครบถ้วน เหมาะสม และดีงามอย่างที่สุด

รัตนา คนไว (2565 : 32) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพสถานศึกษาว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงจะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ และมีความมั่นคง ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การบริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสูงจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการสอนและการเรียนรู้ นักเรียนจะได้รับการ สอนที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างเต็มที่

อารบี ทองศรีนุ่น (2565 : 24) กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา การจัดตั้งสถานศึกษานั้น ย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามความ ต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมนั้น ย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ใน การการบริหาร การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. การประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ ตรงตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวังไว้ ถ้าผลของงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษา นับว่าสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563 : 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษาว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562 : 32) ได้กล่าวสรุป ประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงและจำเป็นต้องระบุและสร้างตัวชี้วัดที่สามารถใช้เพื่อประเมินผล การดำเนินงานของสถาบันและประกันคุณภาพ อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญคือต้องทราบว่าประสิทธิผล ของโรงเรียนมีมากกว่าแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารเท่านั้น ผู้บริหารยังต้องวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การจัดการ โดยรวมและกระบวนการศึกษาของสถาบัน การวิเคราะห์นี้ช่วยระบุ จุดแข็งและจุดอ่อนของปัจจัยเหล่านี้ ช่วยให้สามารถพัฒนากลยุทธ์การปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ การประเมินประสิทธิภาพของสถาบันอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่ายังคง ดำเนินไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมาย ด้วยการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นประจำ ผู้บริหารจะได้รับความมั่นใจในคุณภาพและตัดสินใจโดยมีข้อมูลรอบด้านเกี่ยวกับการพัฒนา เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับทั้งนักเรียนและสถานศึกษาโดยรวม

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 305 - 306) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาใน การที่จะตัดสินใจว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ โดยลักษณะการประเมินประสิทธิผลของ สถานศึกษา เป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลง ที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างครอบคลุมและในการ บูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญที่เหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าสถานศึกษา เป็นระบบสังคมความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่จะทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมาย ของสถานศึกษาได้ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation - A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ให้ได้ เช่น สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment - G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration - I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (Single unity)

1.4 การรักษาลักษณะเด่นภายใน (Latency - L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงต้องใช้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลาโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short - term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถานศึกษาเกณฑ์ในระยะเวลานั้นจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู - อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ประสิทธิผลองค์กร อาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่ หรือความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) ใช้คำนิยามและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกที่สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (Relativistic multiple - contingency approach) การนำไปประยุกต์ใช้จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว ฮอย และมิสเกล (Hoy and Mislal) ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาที่แคมป์เบล ได้บูรณาการ 2 รูปแบบ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องประเมิน ได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูงและมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้น เมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบ ลักษณะเป้าหมายของสถานศึกษา โดยธรรมชาติ

จะมีลักษณะเป็นวงจร แคมป์เบล (Campbell) ได้รวบรวมและนำมาสรุปเป็นมิติทั่วไปเกณฑ์เฉพาะ หรือตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพและมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบระบบ ทรัพยากร นำมาปรับให้มี 4 มิติ ตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติ

โดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมาย และพิจารณากรอบของเวลา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน แต่ละด้าน แต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ ในการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าว สามารถดำเนินการได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัย อาจพิจารณากำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบาย
2. พิจารณามิติเกี่ยวกับเวลาว่ามุ่งเน้นเป้าหมาย ระยะสั้น ระยะกลางหรือ ระยะยาว
3. ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์การบริหารและสถานศึกษา มีความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา วัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษา แสดงว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยลักษณะการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัย ได้นำแนวทางดังกล่าว ไปใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังกล่าวตามลำดับต่อไป

การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จากการศึกษา ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึง แนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพไว้หลากหลายแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2561: 7) ได้นำเสนอ การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษา ที่ใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมินคุณภาพ (Amicable Assessment Model) โดยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนา คือ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินคุณภาพภายนอก และส่งเสริมพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมที่จะ

สามารถพัฒนาไปสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันและมีความพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ.

2. สร้างศรัทธาต่อสถานศึกษา คือ การพัฒนาการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอกที่มีความสามารถ มีคุณภาพและมีความเป็นมิตรที่ดี เพื่อให้สถานศึกษาเกิดความไว้วางใจและเกิดศรัทธาในหน่วยงานผู้ประเมินภายนอกและมีความเป็นมิตรต่อกันในการปฏิบัติภารกิจ การเกี่ยวกับประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากภายนอก เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

3. เพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร คือ การประเมินตามสภาพจริง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากผลประเมินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปสู่มาตรฐาน โดยการบูรณาการประเมินตนเอง การประเมินเชิงประจักษ์ การประเมินเสริมพลัง การประเมินเชิงคุณภาพ และการประเมินเทียบมาตรฐานด้วยหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง แล้วจึงเข้าประเมิน”

4. จี๊ทิสและเสริมแรงพัฒนา คือ การรายงานผลการประเมินต่อสถานศึกษาต้นสังกัดและสาธารณชนอย่างตรงไปตรงมา พร้อมทั้งร่วมมือกับต้นสังกัดในการให้แรงเสริมเพื่อให้ สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

มอท์ (Moit. 1972 : 121) ได้เสนอแนวคิด ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจากความสามารถดังนี้

1. การในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การพัฒนาทัศนคติทางบวก
3. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา
4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

มิสเกลและคณะ (Mislal and other. 1983: 64) ได้กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษา 4 มิติ ประกอบด้วย

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

บราวน์ (Brown, 2000 : 15) กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่

1. การรับรู้
2. งบประมาณ
3. ภาวะผู้นำ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 291) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องของการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้วยังแสดงให้เห็นคุณค่าของหลักสูตรผู้บริหาร และครูผู้สอนอีกด้วย ซึ่งแนวคิดที่ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล พัฒนาการของนักเรียน

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของงานที่เป็นที่ปรากฏเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน คณะครูในสถานศึกษามีความสามารถที่จะสร้าง พัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. การลดอัตราการขาดงาน ได้แก่ การจัดการที่ไม่ดี ความเครียดในที่ทำงาน ความเหนื่อยหน่ายและความรู้สึกทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่ถูกปลดออกจากงาน เช่น รู้สึกไม่เห็นคุณค่า หรืองานของพวกเขาไม่มีผลต่อองค์กร

4. คุณภาพโดยรวม แนวทางในการบริหารจัดการขององค์กรที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพ โดยเน้นที่การจัดการ “ระบบ” และ “กระบวนการ” เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของ กิจกรรมต่าง ๆ ให้มุ่งตอบสนองต่อความต้องการ หรือความพึงพอใจของผู้บริหาร

กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and others, 2000 : 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เช่นกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

ทั้งนี้ จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อสามารถทดสอบประสิทธิผลของสถานศึกษาในการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ต้องสามารถสรุป การดำเนินงานของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแบบวัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Internal and Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. การปฏิบัติหน้าที่ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในสถานศึกษาของตนเอง การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และต้องเป็นอย่างไร้ที่ติ การปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การรับรู้พฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในสถานศึกษา กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

2. การใช้งบประมาณ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาของตนเอง กับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน การจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับซื้อพัสดุ การให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตนเองได้

3. การใช้อำนาจ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ การใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการใช้ทรัพยากรของราชการ ในการนำทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและการยืมโดยบุคคลภายนอกสถานศึกษา มีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจน และสะดวก มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง การเผยแพร่

ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติรวมไปถึงสถานศึกษาจะต้องมีการกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของสถานศึกษาด้วย

5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ต่อการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยสถานศึกษาต้อง ทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ จัดทำแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสถานศึกษา การประเมิน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตสถานศึกษาในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริต ในสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการเฝ้าระวัง และมีการตรวจสอบเรื่องทุจริตภายใน สถานศึกษา นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบที่เกี่ยวข้องไปเป็นแนวทางปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้นในอนาคต

6. คุณภาพการดำเนินงาน เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อคุณภาพการดำเนินงาน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นไปอย่างเท่าเทียม กันไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ ให้บริการของสถานศึกษาแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล ซึ่งให้เห็นถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม อีกทั้งการประเมินในการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงที่ถูก เจ้าหน้าที่เรียก ทรัพย์สิน เงิน หรือประโยชน์ใด ๆ ที่จะแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติงานด้วย การบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของสถานศึกษาที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของ ประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่ง กลุ่มใด

7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลสถานศึกษา ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ยุ่งยาก โดยข้อมูลที่เปิดเผยต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาข้อมูลที่ สาธารณชนควรทราบ รวมถึงการจัดช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งความคิดเห็นหรือคำติชมเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร หรือการให้บริการต่าง ๆ และมีการชี้แจงอย่างชัดเจนในกรณีที่ประชาชนเกิดความกังวล หรือข้อสงสัย การจัดให้มีช่องทาง ให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา

8. การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา ทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและกระบวนการทำงานของสถานศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงกานำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้ความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงาน สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

9. การเปิดเผยข้อมูล เป็นการประเมินผลหลังจากการเผยแพร่ของข้อมูลปัจจุบัน บนเว็บไซต์สถานศึกษา เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ ด้านข้อมูลพื้นฐาน ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารเงิน และด้านการส่งเสริมความโปร่งใสใน สถานศึกษา

10. การป้องกันการทุจริต เป็นการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของสถานศึกษา เพื่อเปิดเผยการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประชาชนได้รับทราบ 2 ประเด็น คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจอันงสุจริตของผู้บริหาร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลาเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (สพป.จันทบุรี เขต 1) จากงานวิจัย ประมวล บุญทิพย์ (2564 : 80 - 81) ได้กล่าวว่า สพป.จันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีข้อมูลสารสนเทศประกอบด้วยสถานที่ตั้ง อำนาจหน้าที่และผลการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 โทรศัพท์ : 039-321088 โทรสาร : 0 3932 4212 Website: <https://www.chan1.net>

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้นำข้อมูลทางการศึกษา มาวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และนำไปสู่การปฏิบัติ รายละเอียด (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2565) ดังนี้

จำนวน โรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำแนกขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 40 แห่ง นักเรียน 2,484 คน ห้องเรียน 344 ห้อง ครู 170 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 7 : 2 ครูต่อนักเรียน 1 : 14 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 37 แห่ง 1 สาขา นักเรียน 9,631คน ห้องเรียน 466 ห้อง ครู 602 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 20 : 7 ครูต่อนักเรียน 1 : 16 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 2 แห่ง นักเรียน 1,644 คน ห้องเรียน 58 ห้อง ครู 83 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 28 : 3 ครูต่อนักเรียน 1 : 20 และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 2 แห่ง นักเรียน 5,149 คน ห้องเรียน 151 ห้อง ครู 222 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 34 : 1 ครูต่อนักเรียน 1 : 23 รวมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีจำนวน 81 แห่ง 1 สาขา นักเรียน 18,908 คน ห้องเรียน 1,019 ห้อง ครู 1,077 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 18 : 6 ครูต่อนักเรียน 1 : 18

จำนวนนักเรียนแยกชายหญิง ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ชาย - หญิง รวม 13,069

คน รองลงมาได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนชาย - หญิง รวม 3,231 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนนักเรียนชาย - หญิง รวม 2,608 คน รวมทั้งสิ้น 18,908 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 3 คนศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน บุคลากร 38 ค. (2) จำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

จำนวนผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 77 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 997 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน พนักงานราชการ จำนวน 24 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 คน รวมทั้งสิ้น 1,333 คน

วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา สพป.จันทบุรี เขต 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วิสัยทัศน์ : Vision สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน สร้างโอกาสทางการศึกษา พัฒนาเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม คู่ความสำเร็จตามแนวทางของศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

พันธกิจ : Mission

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนชั้นพื้นฐานได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เสมอภาคและเท่าเทียมกัน
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. พัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เน้นภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมาเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ : Goals

1. เด็กในวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทัวถึงและเท่าเทียม
2. ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพและมีคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา : Devolvment Strategy

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัยและจิตสาธารณะ ตามพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 มีความเป็นพลเมืองดี ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้สมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตามคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

2. เสริมสร้างปลูกจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัย มั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา บูรณาการทุกภาคส่วน

2. ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกระบวนการเรียนรู้

3. ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา

1. ส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

2. จัดรูปแบบการบริหารจัดการที่หลากหลายโดยเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งสู่ความเป็นเลิศ "STRONGER MODEL"

3. ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

สรุปจากการศึกษา บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีนักเรียน ครู บุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษา ในการดูแล ครอบคลุมทั้งพื้นที่ มีวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา เป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการทำงานที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ จากการวิจัยทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา คุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 – ปัจจุบันและทำการพัฒนาอย่างเข้มข้นเพื่อให้เห็นถึงผลการดำเนินงานดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพผล ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักการศึกษาทำการวิจัย ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย ผู้วิจัย ได้รวบรวมดังนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอส์แมน และ โกลด์ริง (Hausman and Goldring. 2001 : unpagged ; citing Marley. 2003 : 215) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน ที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดีและเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

เบลส และเบลส (Blasé and Blase. 2002 : 67) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่จากทัศนะของครู ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 50 คน ในสหรัฐอเมริกา ที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียน ละเลยไม่เอาใจใส่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำมีความบกพร่อง คือ ละเลยต่อการเอาใจใส่ครูทั้งทาง

ด้านร่างกายอารมณ์ และจิตใจ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์ การสอน ขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอื่น ๆ ผลจากการวิจัยนี้ทำให้มีการวางแผนเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดลักษณะเช่นนี้อีกในโรงเรียนอื่น

โมกัดดาม และแคมบิซ (Moghaddam and Kambiz, 2006 : unpagged) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การตัดสินใจของผู้นำมีการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์การ เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ โดยนักวิจัยได้พัฒนาและสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมาย 120 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่อด้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้และพัฒนาตนเอง และพัฒนาการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ กับสถานศึกษา และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

งานวิจัยในประเทศ

อุไรวรรณ ภูชาดา (2558 : 116) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาค้นคว้าว่า 1) ผลการร่างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกได้เป็น 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 88 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้ และด้านการประเมินวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ พิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ คือ $\chi^2 = 1.19$ $df = 12$ $p\text{-value} = 1.00$ / $df = 0.09916$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 1.00$ $CFI = 1.00$ $Standardized\ RMR = 0.0066$ $RMSEA = 0.00$ $Critical\ N = 8825.86$ และ $Largest\ Standardized\ Residual = 0.02$ โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐาน

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 143 - 145) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 นั้นประกอบไปด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร ที่สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร 2) เมื่อพิจารณาค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 ทำให้ทราบว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 13.15$, $df = 25$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.996$, $p\text{-Value} = 0.74466$, $AGFI = 0.979$ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ถึงร้อยละ 87 และ 3) เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม.18 ทำให้ทราบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการสื่อสารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยผ่านความคิดสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

รักเกียรติ หงส์ทอง และชนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559 : 1280 – 1292) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ในมิติของการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างความร่วมมือ การตรวจสอบความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการมีประสิทธิผลขององค์การ ในมิติความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์การ และมิติการปรับตัวขององค์การด้านการปรับตัว รวมถึงการจัดการปรับตัว

สุพรรณิ บุญหนัก (2560 : 105) ได้ทำวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถแปลผลได้อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ถัดมาคือด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ต่อมาการประเมินประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ถัดมาคือด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านงานวิจัยสร้างสรรค์ นอกจากนี้งานวิจัยได้ค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับความมีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณารายละเอียด พบตัวแปรที่มีค่าสัมพัทธ์กันในแต่ละด้านของ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Y) ในระดับสูง

สิริกัญญา กลาทอง (2560 : 65) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับปัจจัยรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 2) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านการเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ รองลงมาคือ ด้านการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ด้านการเป็นนักเรียนที่ดี และด้านความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เกสร ชันชะบุรณ์ (2561 : 14 – 16) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ค้นพบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมนั้นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด และเช่นเดียวกับรายด้าน นอกจากนี้การศึกษาพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับสูง

อรกาญจน์ เที่ยงกลาง (2562 : 106) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา

รายละเอียดพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.795$) เมื่อพิจารณารายด้านระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ($r_{xy} = .824, .725, .722$ ตามลำดับ)

สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562: 89) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพม. เขต 38 โดยรวมและรายด้านระดับมาก 2) ผลการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา สังกัด สพม. เขต 38 เมื่อพิจารณารายปัจจัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และ 4) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างนวัตกรรม โดยสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = .499 (Z_1) + .258 (Z_2) + .161 (Z_3)$

ธัญญา สุบ โคนสูง (2564 : 167) ได้ทำการวิจัย การศึกษาผลของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษา:การประยุกต์ใช้แนวคิด CONSEQUENTIAL VALIDITY ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานตาม โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลระดับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายเกิดความตระหนักและพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบของคุณธรรมและความโปร่งใส รองลงมาคือด้านความมีประโยชน์ อยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน มุ่งปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความสุจริต รับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน ด้านผลกระทบอยู่ในระดับมาก กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย เป็นกรอบการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ส่วนด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย กลุ่มเป้าหมาย

มีการกำหนดนโยบายในการทำงานตามกรอบการปฏิบัติงานเดิม ไม่ได้นำแนวคิดการปฏิบัติงานตามโครงการมาใช้อย่างชัดเจนในระดับนโยบาย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564 : 108) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

กัลยาณี ศิวธรรมปัญญา (2565 : 133) ได้ทำการวิจัย การบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในวิถีใหม่

ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 3.1) การสร้างความเชื่อมั่นการบริหารงานในวิถีใหม่ 3.2) การพัฒนาบุคลากรในวิถีใหม่ 3.3) การนำบัณฑิตข้อตกลงสู่การปฏิบัติ และ 3.4) การสร้างเครือข่ายความเข้มแข็ง

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค้นพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกของประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสัมพันธ์เชิงบวกกับสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการจัดการข้อมูล เป็นด้านที่นักวิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษา ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังมีแนวทางวิธีดำเนินการวิจัยในลำดับต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี