

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร  
กรณีศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง \*

The Relationship between Leadership Style, Good Governance and Organizational  
Effectiveness of Monastic College in the South of North Eastern

พระมหาชัย บุรณะ<sup>1</sup>, ธรรมนิศย์ วราภรณ์<sup>2</sup> และชัยยศ จินารัตน์<sup>3</sup>  
Phramaha Chai Burana<sup>1</sup>, Thammanit Varaporn<sup>2</sup> and Chaiyos Jinarat<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น<sup>1,2,3</sup>  
The Eastern University of Management and Technology<sup>1,2,3</sup>

Email : chai.burana7970@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อพิจารณาและสืบค้นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร 3) เพื่ออธิบายองค์ประกอบอะไรบ้างของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาลที่สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร 4) เพื่อเสนอแนะลักษณะภาวะผู้นำและองค์ประกอบอื่นๆ ของหลักธรรมาภิบาลที่ผู้นำในวิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ และฆราวาส ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 366 รูป/คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยที่พบว่า 1. ลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมากถึงมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r ระหว่าง .793-.854 3. อิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta .41, Sig. .000) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Beta .15, Sig. .000) มีอิทธิพลร่วมกันกับหลักธรรมาภิบาลด้าน การมีส่วนร่วม

\* Received November 29, 2021; Revised January 5, 2022; Accepted January 11, 2022

(Beta .21, Sig. .000) นิติธรรม (Beta .09, Sig. .037 และความโปร่งใส (Beta .09, Sig. 044) โดยทั้ง 5 ตัวแปร มีอิทธิพลร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. การพัฒนาประสิทธิผลของวิทยาลัยสงฆ์นั้น จำเป็นต้องพัฒนาผ่าน รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตามสบาย ร่วมกับส่วนประกอบ สำคัญตามหลักธรรมาภิบาล ที่ประกอบด้วย นิติธรรม การมีส่วนร่วม และความโปร่งใส โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ที่ต้องแสดงความเคารพต่อความแตกต่างเหล่านั้นอย่างเท่าเทียมกัน ตั้งแต่การ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไปจนถึงการเปิดเผยข้อมูลจากการทำงานของคนในวิทยาลัย เพื่อมุ่งเน้นการนำไปใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์กับวิทยาลัย และด้วยเหตุนี้ ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารองค์กร หรือวิทยาลัยสงฆ์ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อประสิทธิผลของ องค์กรได้

**คำสำคัญ :** รูปแบบภาวะผู้นำ; หลักธรรมาภิบาล; ประสิทธิภาพองค์กร

## ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the factors of Good Governance Leaders' and Organization Effectiveness in Monastic College in the South of North Eastern, 2) to demonstrate and analyze the relationship between leadership style, good governance and organizational effectiveness, 3) to study the concept of Organization Effectiveness, and 4) to propose guidelines for Leadership traits and elements of Good Governance Leaders' and Organization Effectiveness in Monastic College in the South of North Eastern. The researcher used a questionnaire for collecting from 366 respondents of monks and non-monks in Monastic College in the South of North Eastern. The Statistic is frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation analysis and multiple regression analysis.

The results show that; 1. The factors of Good Governance Leaders' and Organization Effectiveness in Monastic College in the South of North Eastern are high level. 2. The leadership between the leadership style, good governance effecting to organizational effectiveness at a statistically significant level of 0.01 in the same direction at a relatively high to highest level ( $r = .793-.854$ ) 3. Influences on organizational effectiveness include: transformational leadership and leisurely leadership Influencing on good governance in aspect on participation (Beta .21, Sig. .000) rule of law (Beta .09, Sig. .037 and transparency (Beta .09, Sig. 044) that the five variables had a statistically significant influence at the .05

level. 4. For develop the organization effectiveness in monastic college need to develop through transformational leadership style comfortable leadership together with key components according to the principles of good governance which includes the rule of law, participation and transparency. The three concepts of the study related positively significant. The influencing factors of organizational effectiveness are transformational leadership, laissez-fair, rule of law, participation and transparency. Importantly, the perspective and attitude of organizational administrators might be related to working experiences and modern organization, especially participation in expressing opinions to show respect for those differences on equally, Since the rules compliance strictly without discriminatory until public information.

**Keywords :** Leadership Style; Good Governance; Organizational Effectiveness

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยคนและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและมีเป้าหมายให้แก่ความสำเร็จของนักศึกษาและเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งเรียกว่าประสิทธิผล (Covey, 2004) ส่วนการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาได้มีตัวชี้วัดประสิทธิผลได้แก่ 1)การนวัตกรรม 2)การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 3)ความเป็นปึกแผ่นของครูและบุคลากร และ 4)ความผูกพันต่อองค์กร (Hoy&Fugnson, 1985)ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำองค์กรในสถานศึกษาที่เป็นวิทยาลัยสงฆ์ จึงใช้พื้นฐานการศึกษาในทางทฤษฎีของประสิทธิผลขององค์กรเสมือนเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาหลักธรรมาภิบาล(Good Governance) เป็นหลักการที่สำคัญที่มีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรรอบๆ ของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประเทศชาติจะมีความสงบสุข ปลอดภัย มีสวัสดิการและการพัฒนาได้ต้องเชื่อมโยงหลักธรรมาภิบาล (Nwanegho, 2016) การใช้ธรรมาภิบาล ได้มีการใช้อย่างแพร่หลาย เพื่อผดุงรักษาความยุติธรรมของสังคม รวมถึงการใช้ทรัพยากรของรัฐให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน (Taylor, 1997)

วิทยาลัยสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้เกิดขึ้นจากการขยายตัวของการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันตั้งอยู่ที่ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาให้แก่พระสงฆ์สามเณรได้ศึกษาทั้งทางธรรมและทางโลก รวมทั้งความรู้ที่เป็นศาสตร์สมัยใหม่ เป็นการจัดการศึกษาแบบคู่ขนานคือ ส่วนที่หนึ่งการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาและพระไตรปิฎกชั้นสูง ส่วนที่สองเป็นการศึกษาทางโลกและศาสตร์สมัยใหม่ควบคู่กันไป โดย

แบ่งระดับการศึกษาออกเป็นช่วงชั้นระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่กันบริหารในตำแหน่งงานระดับต่างๆ โดยสภามหาวิทยาลัยกำกับดูแลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระสงฆ์สามเณรผู้ที่ต้องการศึกษาในระดับปริญญาที่อยู่ต่างจังหวัดจึงมุ่งหน้าที่จะเข้าเมืองกรุงเพื่อไปหาแหล่งการศึกษาจึงเกิดผลกระทบกับพระสงฆ์สามเณรต่างจังหวัด คือไม่มีวัดอยู่จำพรรษาหรือมีพระสงฆ์สามเณรจำนวนมากในแต่ละวัดเป็นอุปสรรคต่อดำรงชีพหรือมีวัดอยู่จำพรรษาแล้วแต่การเดินทางไปศึกษาเล่าเรียนระยะทางไกลและลำบาก ต่อมามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ส่วนกลางจึงขยายโอกาสทางการศึกษาออกมาสู่ส่วนภูมิภาคต่างๆ ในระดับจังหวัดเพื่อรองรับการศึกษาของพระสงฆ์สามเณรจึงทำให้เกิดวิทยาลัยสงฆ์ขึ้นในระดับจังหวัดโดยครั้งแรก พ.ศ. 2511 ได้ก่อตั้งวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย ในปัจจุบันได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยเขตหนองคายและต่อมามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ขยายโอกาสทางการศึกษาไปตามจังหวัดต่างๆ มากถึง 44 แห่ง ดังนี้ ระดับวิทยาลัยเขต 11 แห่ง ระดับวิทยาลัยสงฆ์ 23 แห่ง โครงการขยายห้องเรียน 1 แห่ง และหน่วยวิทยบริการ 9 แห่ง โดยการจัดการศึกษาอาศัยหลักสูตรแกนกลางจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ส่วนกลางมาทำการเรียนการสอนและวิทยาลัยสงฆ์ก็อยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลางในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 44 แห่ง โดยอำนาจสูงสุดของการบริหารอยู่ที่สภามหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

ดังนั้น การขยายตัวทางการศึกษาของคณะสงฆ์จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากส่วนกลางมาเป็นวิทยาลัยเขตและวิทยาลัยสงฆ์ในส่วนภูมิภาคจึงเป็นถอดแบบการบริหารจากส่วนกลางมาด้วย เช่น โครงสร้างการบริหาร โครงสร้างหลักสูตรการศึกษา เกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ฉะนั้น คุณภาพของภาวะผู้นำในสถาบันองค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนผู้นำองค์กรสาธารณะหรือเอกชน จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ และประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ วิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเขตขอนแก่น วิทยาลัยเขตนครราชสีมา วิทยาลัยเขตอุบลราชธานี วิทยาลัยเขตสุรินทร์ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์และวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ เกิดขึ้นจากการขยายตัวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ออกมาสู่ภูมิภาคเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่พระสงฆ์สามเณรและคฤหัสถ์ผู้ที่มีความประสงค์เข้ามาศึกษาในวิทยาลัยของสงฆ์ในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งมีกระทรวงศึกษาธิการรับรองปริญญาบัตร หน้าที่ของวิทยาลัยสงฆ์คือการจัดการศึกษาตาม ปรัชญาจัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคมปณิธานของมหาวิทยาลัยศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยสร้างคนเก่งและดีอย่างมีสมรรถภาพจัดการศึกษาและวิจัยดีอย่างมีคุณภาพ

บริการวิชาการได้อย่างมีคุณภาพบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพวิสัยทัศน์ของวิทยาเขตขอนแก่น จัดการศึกษา และเผยแผ่พระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภูมิภาคอินโดจีนพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือผลิตบัณฑิต วิจัยและพัฒนา ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพและหลักความคุ้มค่าได้แก่ ปัจจัยค่านิยมร่วม และปัจจัยระบบการปฏิบัติงาน การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากการกำกับบัญชาการของผู้บริหารระดับสูงที่วางนโยบายการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน เมื่อวิทยาลัยสงฆ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพระภิกษุดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเป็นเลิศด้านการเป็นผู้นำ มีทักษะและวิสัยทัศน์แห่งการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพได้มาตรฐานทางการเป็นผู้นำองค์กรระดับวิทยาลัย รวมถึงการใช้อำนาจในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีคุณภาพตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีมีหลักธรรมาภิบาลในการกำกับองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอยู่ภายใต้ความเป็นผู้มีภาวะของผู้นำองค์กร ดังนั้น วิทยาลัยสงฆ์มีพระภิกษุที่เป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะจังหวัดหรือ ระดับรองเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้บริหารการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์ไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายของการศึกษาสงฆ์ พระภิกษุผู้บริหารมีวุฒิภาวะความเป็นนำอย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ในการบริหารวิทยาลัยสงฆ์ ความมีภาวะการณต์ตัดสินใจทางการบริหาร มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้เกิดความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ร่วมกันในการบริหารวิทยาลัยสงฆ์อย่างแท้จริง

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษาวิทยาลัยสงฆ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถแสดงองค์ประกอบและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร ที่จะแสดงความสัมพันธ์และการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารในวิทยาลัยสงฆ์หรือองค์กรอื่นอาจนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความเหมาะสมกับบริบทองค์กรได้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร ในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2.2 เพื่อพิจารณาและสืบค้นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.3 เพื่ออธิบายองค์ประกอบอะไรบางอย่างของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล ที่สามารถพยากรณ์ หรือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.4 เพื่อเสนอแนะลักษณะภาวะผู้นำและองค์ประกอบอื่นๆ ของหลักธรรมาภิบาลที่ผู้นำใน วิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถแสดงองค์ประกอบและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร ที่จะแสดงความสัมพันธ์และการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน องค์กร ผู้บริหารในวิทยาลัยสงฆ์หรือองค์กรอื่นอาจนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตาม ความเหมาะสมกับบริบทองค์กรได้

3.2 นักวิชาการ นักศึกษาและผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปขยายการศึกษาวิจัยใน ขอบเขตด้านพื้นที่ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเงื่อนไขหรือปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ที่อาจกระทบหรือ เปลี่ยนแปลงผลการวิจัยในเชิงวิชาการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.3 นักวิชาการและนักศึกษาอาจสร้างตัวแบบหรือกรอบแนวคิดใหม่ในบริบทขององค์กร วัฒนธรรม หรือข้อจำกัดอื่นๆ ที่แตกต่างจากการวิจัยนี้ก็จะเพิ่มประโยชน์ในทางวิชาการมากขึ้นได้

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ภิกษุ และฆราวาส ผู้ปฏิบัติ หน้าที่ในมหาวิทยาลัย วิทยาเขต วิทยาลัย โครงการขยายห้องเรียน หน่วยวิทยบริการ และสถาบันสมทบ วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 8 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ สุรินทร์ ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี เนื่องจากประชากรของงานวิจัยนี้ไม่มีจำนวน ที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 รูป/คน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลจากทุกหน่วยประชากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งนี้ได้ข้อมูลที่มีการตอบคำถามอย่างครบถ้วนกลับคืนมาจำนวน 366 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.06 ถือได้ว่า มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ คำตอบตรงวัตถุประสงค์วิจัย ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติต่อไปนี้ในการวิเคราะห์ผล 1)อธิบายลักษณะข้อมูล ผู้วิจัย เลือกใช้สถิติวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคลาดเคลื่อน 2)ทดสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ t-test, F-Test และ MANOVA 3)วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปร ผู้วิจัยใช้ Pearson Chi-Square และ Correlation

4)วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์ สำหรับนำมากำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล ที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามของตัวแปรต้น

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และ/หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีความรู้ไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอก หรืออาจมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ โดยผู้วิจัยได้ติดต่อ และประสานความร่วมมือในการให้ข้อมูล ในลักษณะที่เต็มใจให้คำสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ปรากฏการณ์วิจัยนี้ จำนวน 9 รูป/คน เพราะฉะนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักของงานวิจัยนี้ ถือเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 9 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิเคราะห์คำให้การสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำเอาคำให้การสัมภาษณ์ทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลเนื้อหาเพื่อใช้ประกอบผลการวิจัยทั้งนี้ผู้วิจัยนำไปใช้ในลักษณะสนับสนุนผลวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร ในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

**ตารางที่ 1** ลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร ในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	Std. Error	S.D.
ภาวะผู้นำ	3.32	0.04	0.80
หลักธรรมาภิบาล	3.43	0.04	0.71
ประสิทธิผลองค์กร	3.85	0.04	0.77
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.04</b>	<b>0.76</b>

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.53, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิผลองค์กร ( $\bar{X}$ =3.85, S.D.=0.77) รองลงมาคือ หลักธรรมาภิบาล ( $\bar{X}$ =3.43, S.D.=0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ( $\bar{X}$ =3.32, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.32$ , S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำตามสบาย ( $\bar{X}=3.37$ , S.D.= 0.85) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X}=3.31$ , S.D.=0.90) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X}=3.28$ , S.D.=0.86)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.43$ , S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.=0.77) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม ( $\bar{X}=3.48$ , S.D.=0.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความโปร่งใส ( $\bar{X}= 3.38$ , S.D.=0.84)

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$ , S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันต่องาน ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.=0.87) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.=0.77)

5.2 ผลการพิจารณาและสืบค้นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำหลักธรรมาภิบาล ที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร

## ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร

องค์ประกอบ	ประสิทธิผลขององค์กร			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วม	.793	0.000	เดียวกัน	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.834	0.000	เดียวกัน	มากที่สุด
หลักนิติธรรม	.848	0.000	เดียวกัน	มากที่สุด
ความโปร่งใส	.852	0.000	เดียวกัน	มากที่สุด
ภาวะผู้นำตามสบาย	.854	0.000	เดียวกัน	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมากถึงมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r ระหว่าง .793-.854



5.3 การอธิบายองค์ประกอบอะไรบ้างของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาลที่สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ตารางที่ 3 องค์ประกอบภาวะผู้นำและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์ (Predict Variable)	คะแนนดิบ (B)	ความคาดเคลื่อน มาตรฐาน (St <sub>e</sub> )	คะแนนมาตรฐาน (β)	ผลทดสอบ (t)	นัยสำคัญ (p value)
ค่าคงที่ (Constant)	.671	.106		6.360	.000
การมีส่วนร่วม	.399	.042	.418	9.481	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.142	.039	.157	3.658	.000
หลักนิติธรรม	.213	.046	.212	4.626	.000
ความโปร่งใส	.090	.043	.097	2.092	.037
ภาวะผู้นำตามสบาย	.083	.041	.092	2.019	.044

$P < .05$  ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

จากตารางที่ 3 พบว่า อิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Beta .41, Sig. .000) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย(Beta .15, Sig. .000) โดยมีอิทธิพลร่วมกันกับหลักธรรมาภิบาลด้าน การมีส่วนร่วม (Beta .21, Sig. .000) นิติธรรม(Beta .09, Sig. .037) และความโปร่งใส(Beta .09, Sig. .044) โดยทั้ง 5 ตัวแปรอิทธิพลร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 ข้อเสนอแนะลักษณะภาวะผู้นำและองค์ประกอบอื่นๆของหลักธรรมาภิบาลที่ผู้นำในวิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิผลของวิทยาลัยสงฆ์นั้น จำเป็นต้องพัฒนาผ่าน รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตามสบาย ร่วมกับส่วนประกอบสำคัญตามหลักธรรมาภิบาล ที่ประกอบด้วย นิติธรรม การมีส่วนร่วม และความโปร่งใส โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมแสดงความเห็น ที่ต้องแสดงความเคารพต่อความแตกต่างเหล่านั้น อย่างเท่าเทียมกัน ตั้งแต่การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไปจนถึงการเปิดเผยข้อมูลจากการทำงานของคนในวิทยาลัย เพื่อมุ่งเน้นการนำไปใช้ประโยชน์เชิงสร้างสรรค์กับวิทยาลัย และด้วยเหตุนี้ทำให้ความเห็นที่เกี่ยวกับผู้บริหารองค์กร หรือวิทยาลัยสงฆ์ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อ

ประสิทธิผลขององค์กรได้ เช่น ผู้บริหารองค์กรต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต หรือจำเป็นต้องเน้นสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์กร รวมไปถึง ความเห็นที่ต่างกันไปเกี่ยวกับการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเสมอของผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยที่ต่างกันเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิผลวิทยาลัย

#### ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปได้ดังนี้

1) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร ในกรณีวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่านต่างมีความเห็นที่ตรงกันมากที่สุดเกี่ยวกับการกล่าวถึงอนาคตขององค์กร และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นของทุกคน ที่ต่างต้องใช้กำลังความสามารถของแต่ละคนอย่างเต็มที่ เพื่อร่วมกันลงมือปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย นอกจากนั้นแล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิต่างมีความเห็นว่า การคัดสรรเอาความสามารถของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ย่อมช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ตลอดจนความพยายามในการขจัดปัญหา หรืออุปสรรคจากการทำงานของแต่ละคน สิ่งสำคัญที่สุดคือ การรวบรวมเอาข้อมูลที่ได้จากทุกคนที่ร่วมปฏิบัติงาน มาใช้ในการกำหนดทิศทาง และแนวปฏิบัติงาน เพื่อรองรับหลักประกันของความสำเร็จองค์กรได้

2) รูปแบบภาวะผู้นำตามสบายที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร จากผลสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ต่างมีความเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ รูปแบบภาวะผู้นำตามสบาย ที่สัมพันธ์กับประเด็น ข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน รวมถึง การมอบหมายให้แต่ละคนได้ตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานของตนไปตามความรับผิดชอบ โดยผู้นำอยู่ห่างจากการตัดสินใจนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนได้ใช้พลังความสามารถของแต่ละคนนั้นอย่างเต็มที่ไปกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญที่สุด ที่ผู้ทรงคุณวุฒิต่างมีความเห็นที่ตรงกันคือ การมีและการใช้นโยบายที่ผ่อนปรนเพื่อคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะที่มีต่อความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งนอกจากต้องดูแลรับผิดชอบนักศึกษาที่หลากหลายด้วยแล้ว ยังจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เพราะฉะนั้น สามารถสรุปได้ชัดเจนว่า รูปแบบภาวะผู้นำตามสบายสามารถส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลองค์กร

3) การมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลองค์กร จากข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ต่างมีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างความเท่าเทียมกันของทุกคน ในการทำงานร่วมกันในวิทยาลัยสงฆ์ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันผลประโยชน์ หรือการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ รวมไปถึง การแสดงความชื่นชมในการปฏิบัติงานของทุกคนในวิทยาลัยนั้นอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งด้วยเหตุสำคัญดังกล่าวนี้

ชี้ให้เห็นได้ชัดว่า การมีส่วนร่วมนั้นมักมีความสัมพันธ์กับการแสดงความคิดเห็น ไปตามทรรศนะ หรือแนวคิดของแต่ละคน โดยมีความเคารพในความแตกต่างของทุกคนนั้นอย่างเท่าเทียมกัน หากแต่ต่างความคิดเห็นนั้นต่างมุ่งเน้นไปที่ประโยชน์ของส่วนรวม และในที่นี่ หมายถึง ประสิทธิภาพของวิทยาลัยสงฆ์

4) หลักนิติธรรมกับประสิทธิผลองค์กร ส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิต่างให้ความสำคัญต่อ การแสดงความคิดเห็นของกระเปียบขององค์กร สิทธิมนุษยชน ผลประโยชน์ของส่วนรวม และการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ส่วนสิ่งสำคัญไปกว่านั้น ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นไว้เกี่ยวกับ สิทธิ เสรีภาพ และการแสดงออกของทุกคนในวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้วิทยาลัยมีลักษณะที่เปิดกว้าง และมีความพร้อมสำหรับการรองรับได้ในทุกการเปลี่ยนแปลง

5) ความโปร่งใสกับประสิทธิผลองค์กร ส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิต่างมีความเห็นเกี่ยวกับ การรายงานผลการปฏิบัติงานแบบตรงไปตรงมา รวมถึง การไม่ปิดบังข้อมูลแต่ประการใดเพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้แล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ความสำคัญต่อ การลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในองค์กร โดยเฉพาะการไม่ยอมปฏิบัติงานตามระเบียบของวิทยาลัย

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร ในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพองค์กร รองลงมาคือ หลักธรรมาภิบาล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำ แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรหลักทั้งสาม ประกอบด้วยรูปแบบภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมากถึงมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า  $r$  ระหว่าง .793-.854 พร้อมทั้งการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ทัศนศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Beta .41, Sig. .000) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย(Beta .15, Sig. .000) โดยมีอิทธิพลร่วมกันกับหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม(Beta .21, Sig. .000) นิติธรรม(Beta .09, Sig. .037) และความโปร่งใส(Beta .09, Sig. 044) โดยทั้ง 5 ตัวแปรมีอิทธิพลร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สรุปสิ่งค้นพบสำคัญได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพองค์กร ทัศนศึกษาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตามสบาย การมีส่วนร่วม นิติธรรม และความโปร่งใส ส่วนการพัฒนาประสิทธิผลองค์กร ทัศนศึกษาวิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 1)การปฏิบัติตามกฎระเบียบของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด 2)การเปิดเผยทุกข้อมูล 3)การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจให้เกิดในองค์กร 4)การรับฟังความคิดเห็นของทุกคนด้วยความเคารพ 5)การปฏิบัติงานอย่าง

เต็มกำลังความสามารถ 6)การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองของทุกคน 7)การแสดง ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จ และที่ล้มเหลวและ 8)การรายงานผลปฏิบัติงานแบบตรงไปตรงมา เพราะฉะนั้น จากสิ่งที่ค้นพบสำคัญจากงานวิจัยนี้ ที่ค้นพบว่า การพัฒนาประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ประกอบด้วย 1)การปฏิบัติตามกฎระเบียบของวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด 2)การเปิดเผยทุกข้อมูล 3)การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจให้เกิดในองค์กร 4)การรับฟัง ความเห็นของทุกคนด้วยความเคารพ 5)การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ 6)การแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานด้วยตนเองของทุกคน 7)การแสดง ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จ และที่ ล้มเหลว 8)การรายงานผลปฏิบัติงานแบบตรงไปตรงมา นอกจากนี้ยังค้นพบเพิ่มเติมอีกว่า การพัฒนา ประสิทธิภาพของวิทยาลัยสงฆ์นั้น จำเป็นต้องพัฒนาผ่าน รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตาม สบาย ร่วมกับส่วนประกอบสำคัญตามหลักธรรมาภิบาล ที่ประกอบด้วย นิติธรรม การมีส่วนร่วม และ ความโปร่งใส โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ที่ต้องแสดงความเคารพต่อความแตกต่างเหล่านั้น อย่างเท่าเทียมกัน ตั้งแต่การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไป จนถึงการเปิดเผยข้อมูลจากการทำงานของทุกคนในวิทยาลัย เพื่อมุ่งเน้นการนำไปใช้ประโยชน์เชิง สร้างสรรค์กับวิทยาลัย และด้วยเหตุนี้ทำให้ความเห็นที่เกี่ยวกับผู้บริหารองค์กร หรือวิทยาลัยสงฆ์ ส่งผลให้ เกิดความแตกต่างต่อประสิทธิผลขององค์กรได้ เช่น ผู้บริหารองค์กรต้องมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หรือจำเป็นต้องเน้นสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ ใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายตามความต้องการของ องค์กร รวมไปถึง ความเห็นที่ต่างกันไปเกี่ยวกับ การไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเสมอของ ผู้บริหารวิทยาลัย ซึ่งปัจจัยที่ต่างกันเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อพัฒนาประสิทธิภาพวิทยาลัย ดังเช่น การผลวิจัยของ พิรญา ชื่นวงศ์ และวิจิต อุ๋อัน(2558)ที่ได้ค้นพบปัจจัยอิทธิพลสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน แล้วยังมีผลกระทบต่อความคาดหวังขององค์กร ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ไปจนถึง การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเป็นผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของทุกองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม เขายัง ค้นพบความสำคัญในระดับเดียวกันของ การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร รวมถึง มุมมอง หรือทัศนคติ และ แนวคิดของทุกคน ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร ล้วนส่งผลสำคัญต่อประสิทธิผลหรือ ความสำเร็จขององค์กร นอกจากนั้นแล้ว ยังมีผลวิจัยที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ วราจณา กาญจนพาที และเนตรพัฒนา ยาวีราช (2557) ที่ค้นพบเช่นเดียวกันว่า ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรนั้น ประกอบด้วย ทัศนคติ และมุมมองของทุกคนในองค์กรที่มีต่อการบริหารงาน รวมไปถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับทุกคนในองค์กร ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ สติปัญญา ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ต่อความ

รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยปราศจากปัญหา อันเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทุกองค์กรแต่อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยของ ศรีสกุล เจริญศรี ไชยา ยิ้มวิไล และปิยากร หวังมหาพร (2559) ที่ค้นพบความสำคัญเชิงอิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร โดยเฉพาะองค์ประกอบที่นอกเหนือจากหลักนิติธรรม การมีส่วนร่วม และความโปร่งใส ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์อัตราความสำเร็จขององค์กรได้สูงถึงร้อยละ 76.5 นอกจากนั้นแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยนำเสนอขึ้น ได้ชี้ชัดว่า การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เป็นภาพสะท้อนกลับไปยัง ผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย ได้ตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งด้วยเหตุนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยอิทธิพลสูงกว่าภาวะผู้นำทุกรูปแบบ ในขณะที่ ภัทรชาติ มากมี (2559) กลับอธิบายว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กรนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อรูปแบบ และวิธีการพัฒนาบุคลากรส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะการวัดคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมไปถึง การจำแนกคุณลักษณะขององค์กร ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่เอื้อต่อความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกออกได้ อย่างสองแบบ คือแบบเปิดกว้าง และปิดแคบ กล่าวคือ บุคคลภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด ย่อมส่งผลต่ออัตราการเพิ่มขึ้น หรือลดลงของความสำเร็จขององค์กร สิ่งสำคัญคือ การวัดประสิทธิผลองค์กรจากการใช้นโยบายใดใด ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารองค์กร

เพราะฉะนั้น สิ่งสำคัญที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ นอกจากได้รับการสนับสนุนจากผลงานวิจัยอื่นแล้วยังส่งเสริมให้เกิดการศึกษาค้นคว้าปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น 1)การพัฒนาบุคลากรส่วนบุคคล เช่น การฝึกอบรมพนักงาน และการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แล้วมีการให้รางวัล หรือการให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน นอกจากนั้นแล้ว ยังเพิ่มเติมได้ถึง 2)การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งจากการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้ข้อที่ 3)การใช้แนวคิดที่เปิดกว้าง ในการบริหารจัดการองค์กร ที่สามารถกระตุ้นให้ทุกคนได้ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ตลอดจน 4)การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่อาจจำเป็นต้องเน้นทั้ง การใช้หลักนิติธรรม การมีส่วนร่วม และความโปร่งใส ในการบริหารความสำเร็จขององค์กร

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถแสดงองค์ประกอบและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กร ที่จะแสดงความสัมพันธ์และการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารในวิทยาลัยสงฆ์ หรือองค์กรอื่นอาจนำผลการวิจัยนี้ไปดัดแปลงใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับองค์กรได้

## 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 นักวิชาการ นักศึกษาและผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปขยายการศึกษาวิจัยในขอบเขตด้านพื้นที่ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเงื่อนไขหรือปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ที่อาจกระทบหรือเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยในเชิงวิชาการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

## 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 นักวิชาการและนักศึกษาอาจสร้างตัวแบบหรือกรอบแนวคิดใหม่ในบริบทขององค์กรวัฒนธรรม หรือข้อจำกัดอื่นๆ ที่แตกต่างจากการวิจัยนี้จะเพิ่มประโยชน์ในทางวิชาการมากขึ้นได้

## 8. บรรณานุกรม

- พีรญา ชื่นวงศ์ และวิจิต อุ๋อัน. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*. 8(1). 1-14.
- ภัทรชาติ มากมี. (2559). การพัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ ในเขตอาเซียน: การพัฒนาโมเดล สมการโครงสร้างพระระดับ. *วารสารสมาคมวิจัย*. 21(1). 34-48.
- วรางคณา กาญจนพาทิ และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ*. 9(2). 58-68.
- ศรีสกุล เจริญศรี ไชยา ยี่มิวิไล และปิยากร หวังมหาพร. (2559). ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. *วารสารช่อพะยอม*. 27(1). 47-62.
- Covey, S. (2004). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. New York : Free Press.
- Hoy, W.K. & Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organization effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly*. 21(2). 117-134.
- Nwanegho, J.C. (2016). *Democratic leadership and good governance in Nigeria*. In Okohe, A., Ibrahim, S. and Saliu, H. Governance, economy and national security in Nigeria : Nigerian Political Sciences Association.
- Taylor, P. (1997). *The United Nations and international organizational organizations*. In Baylise and Smith, S. *The globalization of world politics: An Introduction to International Relation*. New York : Oxford University Press.