



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL'S GOOD GOVERNANCE
IMPLEMENTATION WITH TEACHER'S COMMITMENT IN SCHOOL UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

วิทยานิพนธ์
ของ
จันทรา อิมโนบุญ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2559

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL'S GOOD GOVERNANCE
IMPLEMENTATION WITH TEACHER'S COMMITMENT IN SCHOOL UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

วิทยานิพนธ์

ของ

จันทรา อิ่มบุญญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มิถุนายน 2559



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

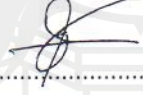
เรื่อง

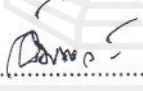
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17
A Study of the Relationship between Principal's Good Governance Implementation with Teacher's
Commitment in School under the Secondary Educational Service Area Office 17


จันทรา อิ่มในบุญ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายตา ประเสริฐภักดิ์)


.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ)


.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)


.....กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.กวนดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยบนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่.....1.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. 2559

จันทร์ อิ่มบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทร์บุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาศ สุขกสิ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์
ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ปีการศึกษา 2558 จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า
5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและ
เป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน
อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

Chantra Aimnaiboon. (2016). **A Study of the Relationship between Principal's Good Governance Implementation with Teacher's Commitment in School under the Secondary Educational Service Area Office 17.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration) **Chairman**

Associate Professor Ampawan Prasertphak

M.Ed. (Educational Psychology and Guidance)

Member

Abstract

The purposes of this research were to study the school administrator's good governance administration, teacher's organizational relation under the Secondary Educational Service Area Office 17 and the relationship between school administrator's good governance administration and teacher's organizational relation under the Secondary Educational Service Area Office 17. The samples of this research were 296 teachers who work under Secondary Educational Service Area Office 17. The instrument used was a 5 - rating scale questionnaire at level 0.96 and the statistics used for data analysis included mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation.

The results of this research were as follows: 1) school administrator's good governance administration under the Secondary Educational Service Area Office 17 was at a high level for the overall aspects. 2) teacher's organizational relation under the Secondary Educational Service Area Office 17 was at a high level for the overall aspects. 3) the relationship between school administrator's good governance administration and teacher's organizational relation under the Secondary Educational Service Area Office 17 was positive and statistical significant at .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำ เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่กรุณา ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

จันทร์ อิมโนบุญ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
	สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	การบริหารการศึกษา.....	10
	ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	10
	ความสำคัญของการบริหารการศึกษา.....	11
	กระบวนการบริหารการศึกษา.....	12
	หลักธรรมาภิบาล.....	13
	ความหมายของธรรมาภิบาล.....	13
	ความสำคัญของธรรมาภิบาล.....	14
	ลักษณะของธรรมาภิบาล.....	15
	องค์ประกอบของธรรมาภิบาล.....	16
	ความผูกพันต่อองค์กร.....	21
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	21
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	24
	ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร.....	27
	การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17... งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	33
	งานวิจัยในประเทศ.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 40
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 40
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 41
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 43
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 43
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 45
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 46
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 46
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 46
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 47
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 61
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 61
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 61
	สรุปผลการวิจัย..... 63
	อภิปรายผล..... 63
	ข้อเสนอแนะ..... 66
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	74
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 75
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย..... 77
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 85
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	101
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	106

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	41
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	47
3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	48
4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	49
5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	50
6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	51
7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความร่วมมือ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	52
8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	53
9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	54
10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความศรัทธา โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	56
12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความ ทุ่มเท โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	57
13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายชื่อ.....	58
14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม.....	59
15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	60
16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	95
17 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน.	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	102
19 คำอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน.....	104

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และชุมชนให้มากที่สุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจด้านวิชาชีพ ในการจัดการของสถานศึกษานั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และที่สำคัญต้องเป็นบุคคล ที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีการกระจายความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้บุคลากร ในสถานศึกษายอมรับในตัวผู้บริหารมากขึ้นและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศตน ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถและมีความต้องการที่จะ คงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป

การปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ประกอบด้วย ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนา หลักสูตร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญคือ คณะครูในสถานศึกษาต้องช่วย ขันเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหาร รวมทั้ง มีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดเพื่อ โน้มน้ำวจิตใจครูผู้สอนให้มีความรู้สึผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อให้ งานด้านการพัฒนาการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวนักเรียนมากที่สุด ดังนั้นถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา การดำเนินงานในสถานศึกษาก็จะสำเร็จและงานต่าง ๆ ก็จะได้รับพัฒนาและมีความต่อเนื่องเพราะไม่ต้องเปลี่ยนบุคลากรที่มารับผิดชอบบ่อย ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 17) ซึ่งธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครอง เดิมคิดกันว่าภาครัฐเท่านั้นที่ เป็นผู้ดูแลกิจการ บ้านเมือง แต่ปัจจุบันแนวคิดของภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำมาให้ภาคอื่น ๆ

เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกิจการบ้านเมืองที่ดี (ทศพล ศิริสัมพันธ์. ออนไลน์. 2553) เพื่อให้กระบวนการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเกิดผลอย่างจริงจัง จึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ใช้เป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไปให้สถานศึกษาโดยตรง ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยังต้องมีความจำเป็นสูง (ธีระ รุญเจริญ. 2548 : 94)

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูผูกพันต่อสถานศึกษาคือ การบริหารจัดการของผู้บริหารที่เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้สถานศึกษาอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาจะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างเสริมความผูกพันในสถานศึกษา ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน หากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการจูงใจในการทำงานก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550 : 71) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ สมาชิกที่มีความผูกพันในระดับสูงสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันในระดับต่ำ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำเพราะเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กร เต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวของตัวเองซึ่งถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะเป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดองค์กรก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงงานของ

บุคลากรถือเป็นตัวทำนายนายการลาออกที่ดีที่สุด บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552 : 155 - 156) องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง ซึ่งจะทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบและทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับงาน ผลงานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันในระดับต่ำ ผลของงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทเสียสละเวลา ส่งผลให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับสตีเวิร์ส (Steers. 1977 : 48) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวมมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรนั้นสมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่ดี มีความหวังใฝ่ ในความสำเร็จ แสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมาย เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและความผูกพันต่อองค์กรโดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจ มีความเต็มใจ ที่จะทำงาน มีความภักดีต่อองค์กร นอกจากนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย 2) ความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่จันทบุรีและตราด โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการบริหารจัดการและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยดำเนินการจัดประชุมปฏิบัติการจัดทำสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้กับผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับหลักและแนวปฏิบัติประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดวางระบบควบคุมภายใน จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ

ที่ชัดเจน เผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบ มีการประเมินผลเป็นระยะ รายงานผลอย่างต่อเนื่องทุกปี และส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2555 : 22 - 23)

การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะต้องนำมาใช้ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2551 : 27) และความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร มุ่งสร้างความสุข แรงจูงใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่สังกัด ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ องค์กร ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548 : 12) ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อที่จะได้ข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาได้มากขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องของระดับนโยบายให้สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารให้ผู้บริหารสถานศึกษาและเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูผู้สอนได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,200 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านหลักนิติธรรม
- 1.2 ด้านหลักคุณธรรม
- 1.3 ด้านหลักความโปร่งใส
- 1.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม
- 1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ
- 1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ความศรัทธา
- 2.2 ความทุ่มเท
- 2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้แนวทางประชาธิปไตย และเคารพในสิทธิมนุษยชนมี 6 ด้าน ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดข้อบังคับถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม เหมือนกับการมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่กันในสถานศึกษา

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และต่อผู้ร่วมงาน

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในสถานศึกษา โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รู้ขั้นตอนที่จะติดต่องานและสามารถตรวจสอบการทำงานได้และภายในสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาของสถานศึกษาไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในสถานศึกษาเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสถานศึกษา การใส่ใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้ข้อบังคับ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงาน ที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ ผนวกรงค์ให้บุคลากรรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการผนวกรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละ ขอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยากเป็นสมาชิกของสถานศึกษาตลอดไป ซึ่งประกอบด้วย

1. ความศรัทธา หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในสถานศึกษา

2. ความทุ่มเท หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงของสถานศึกษา ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา แสดงออกโดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปคือ ความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558

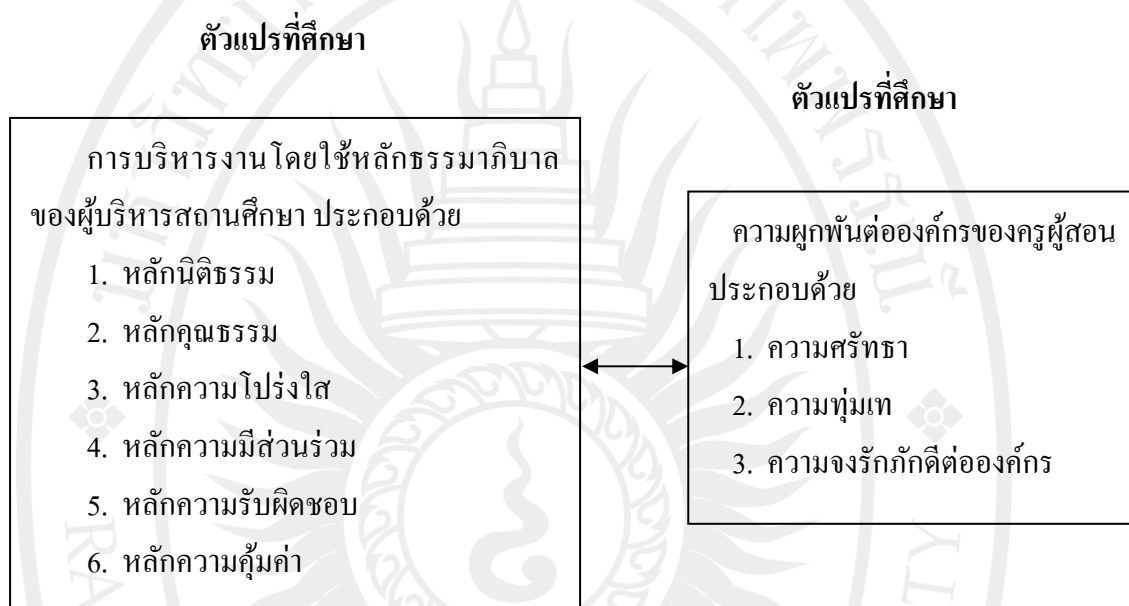
ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งขนาดของสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารการศึกษา
2. หลักธรรมาภิบาล
 - 2.1 ความหมายของธรรมาภิบาล
 - 2.2 ความสำคัญของธรรมาภิบาล
 - 2.3 ลักษณะของธรรมาภิบาล
 - 2.4 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล
3. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
4. การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2548 : 4) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

หวน พินธุพันธ์ (2549 : 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ค่านิยม ตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาไปได้ตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินอยู่

การดี อนันต์นาวิ (2551 : 22) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุมของกลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนในองค์กรร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2548 : 7) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เนื่องจากปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในสังคมสมัยใหม่ ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคลและสำหรับสังคม ประเทศชาติโดยรวม

ศิริโรจน์ ผลพันธิน (2549 : 41) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะการบริหารจัดการของโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียน คือ การดำเนินงานในทุกองค์ประกอบของโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

สมาน อัสวภูมิ (2551 : 7) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหาร การศึกษามีความจำเป็นเพราะการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สูงขึ้น การได้ ผลผลิตที่ดีต้องมีตัวป้อนที่ดีด้วย ซึ่งได้แก่ คน เงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการและเวลา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสังคมในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็น ที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์ จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษายิ่งต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลัง สำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม

กระบวนการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาดังนี้

ฟาโยล (Fayol. 1967 : 43 ; อ้างถึงใน ชวนชม ชินะตังกร. 2548 : 21) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการ บริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling)

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2548 : 5) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการบริหารการศึกษามี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดวิธีการ หรือแผนงานขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การรวมกลุ่มงานเป็นแผนงาน และการจัดสรรทรัพยากรไปยังแผนงาน
3. การสั่งการ (Directing) เป็นกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจการเป็นผู้นำ และการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ กิจกรรมขององค์กร เพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2549 : 27) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การชักนำ (Leading) การควบคุม (Controlling)

เกรก (Gregg. 1957 : 274 ; อ้างถึงใน มานะ ทองรักษ์. 2549 : 7) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการ บริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจ (Decision Making) การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) การใช้อิทธิพล (Influencing) การประสานงาน (Coordinating) การประเมินผล (Evaluation)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษาเป็นแนวทาง เทคนิคหรือวิธีการ ประกอบด้วย กระบวนการการวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักธรรมาภิบาล

ความหมายของธรรมาภิบาล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 124) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ลักษณะ และวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สหประชาชาติ (United Nations. 2005 : 48 ; อ้างถึงใน คณะกรรมการการมีส่วนร่วมของประชาชนวุฒิสภาและสถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 118) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการพื้นฐานเพื่อสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้เกิดการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549 : 45) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรม ซึ่งบุคคลทั้งในสถาบัน ในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ โดยสาระของธรรมาภิบาล คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐาน เพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลจะสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชน

สุทัศน สุธกิตลสมบัติ (ออนไลน์. 2550) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ธรรมาภิบาล (Governance) ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีรูปแบบ (Formal) และไม่มีรูปแบบ (Informal) คนที่อยู่ในองค์กรเป็นผู้ตัดสินใจการกระทำตามโครงสร้างและแนวทางที่ได้กำหนดไว้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองคลองธรรม

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้แนวทางประชาธิปไตย และ

เคารพในสิทธิมนุษยชน โดยมีการเชื่อมโยงความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริตโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม ให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่อย่างสันติ มีความเข้มแข็ง ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็น ไปอย่างมั่นคง ยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2548 : 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า เป็นแนวคิดและหลักการพื้นฐานที่นำมาใช้ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นกฎหมายสำคัญสูงสุดที่ใช้ในการปกครองประเทศทั้งในเรื่องหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบของประชาชน ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความมีประสิทธิภาพ อันเป็นการวางรากฐานธรรมาภิบาลไว้ในกฎหมายที่ใช้เป็นหลักในการปกครองประเทศ

หวน พินธุพันธ์ (2548 : 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า เป็นแนวทางสำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนและเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยา ภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกลึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญและกระแสโลกปัจจุบันระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (ออนไลน์. 2548) ได้กำหนดความสำคัญของ ธรรมาภิบาลว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจหรือการกำหนดนโยบาย และกระบวนการนำการตัดสินใจหรือนโยบายนั้นไปสู่การปฏิบัติโดยต้องเป็นการดำเนินการที่ปลอดคอร์รัปชัน และเคารพต่อกฎหมาย

สถาบันพระปกเกล้า (2549 : 39) ได้กำหนดความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า เป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับ ไม่ว่าคนรวยหรือคนจนในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สุรัชย์ ขวัญเมือง (2550 : 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า เป็นหลักการที่จะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2552 : 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ
 ธรรมาภิบาลว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้ระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและ
 ต่างประเทศ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล เป็นทั้งหลักการขั้นพื้นฐานและ
 หลักยุทธศาสตร์ที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้น และนำมาใช้เพื่อลดและแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะ
 ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง การเอารัดเอาเปรียบ ช่วยให้เกิดการสร้างคุณค่า
 จิตสำนึกทางปัญญา วัฒนธรรมและจริยธรรม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเข้มแข็ง มีความมั่นคง
 เกิดความเป็นธรรมในสังคม

ลักษณะของธรรมาภิบาล

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของธรรมาภิบาล

ดังนี้

เกษียร เตชะพีระ (2548 : 6) กล่าวถึง ลักษณะของธรรมาภิบาลว่า มีลักษณะเป็นแนวคิด
 หลักการวิธีการ แนวทาง ระบบ กลไก หรือเครื่องมือดำเนินงาน เป็นทั้งยุทธศาสตร์และเป้าหมาย
 เป็นทั้งเหตุและผล เป็นเรื่องในเชิงอุดมคติ ค่านิยม จิตสำนึก และสังคมเป็นส่วนใหญ่มักจะ
 ดำเนินไปพร้อมกับความเป็นประชาธิปไตย ธรรมาภิบาลมีลักษณะของความมีเหตุผล มีความชอบธรรม
 มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส การมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล
 และมีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ฉนดา จันทร์สม (2548 : 55) กล่าวถึง ลักษณะของธรรมาภิบาลว่า มีลักษณะเป็นแนวคิด
 และอุดมคติใช้ในสาขาสังคมศาสตร์ และรัฐศาสตร์ ธรรมาภิบาลเป็นทั้งเหตุและผลที่เกิดขึ้น
 มีแนวปฏิบัติ มีเป้าหมาย และผลที่เกิดขึ้น เป็นแนวคิดในเชิงบวก เชิงคุณธรรม

วิภาส ทองสุทธิ (2551 : 13) กล่าวถึง ลักษณะของธรรมาภิบาลว่า มีลักษณะเป็นกฎเกณฑ์
 เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาคในสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงรัฐธรรมนูญ กฎหมาย
 ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียม
 ประเพณี ศาสนา และศีลธรรมด้วย

ถวิลวดี บุรีกุล (2552 : 21) กล่าวถึง ลักษณะของธรรมาภิบาลว่า มีลักษณะเป็นแนวความคิด
 ที่ลดอำนาจรัฐลงเรื่อย ๆ เป็นการเพิ่มบทบาท และกลไกในการบริหารจัดการบ้านเมืองมากขึ้น
 ของสังคม และกลไกการปกครองเป็นการเน้นความสัมพันธ์ภายในประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน
 และสังคมโดยรวมว่าต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะของธรรมาภิบาล เป็นกระบวนการที่มีแนวความคิดของความสัมพันธ์
 ระหว่างประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลในระดับอุดมการณ์ อุดมคติ อุดมปัญญา ในการพัฒนา
 สังคม การปฏิบัติงานและการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดความมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส

ตรวจสอบได้และมีความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริหารที่ดี โดยใช้รูปแบบการระดม ปัญญามากกว่ารูปแบบแห่งอำนาจ เป็นวิธีการที่มีทั้งเหตุและผลในการปฏิบัติ เป็นแนวความคิด ในเชิงบวกหรือคุณธรรมความดี

องค์ประกอบของธรรมภิบาล

ปัญญา นายจันดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล (2549 : 56) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมภิบาลมี 6 ด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฏกติกา และการปฏิบัติตามกฏกติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิกในองค์
2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส เป็นการทำงานแบบตรงไปตรงมา การมีระบบการทำงานที่เปิดเผยมที่สนใจ สามารถตรวจสอบและติดตามผลได้ เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกคน
4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ
5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคมในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อผู้รับประโยชน์และความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสาธารณะชน ปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเองด้วยความตรงไปตรงมา ทำหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม
6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ได้ผลผลิตมีคุณภาพคุ้มค่าต่อการลงทุนเกิดผลดีอย่างยั่งยืน

โอม หุระนนท์ (2549 : 39) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักธรรมภิบาล ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมาย เป็นธรรม การบังคับและการปฏิบัติตามกฏกติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม กระบวนการเป็นไปด้วยความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเหล่านั้น บังคับใช้กับทุกคนอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติและไม่ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย กฏระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ พัสดุ และบริหารบุคคล เอื้อต่อการบริหารที่คล่องตัว และรับผิดชอบต่อผลงานและชาชนแต่ละองค์กรมีกฏ กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายใน

2. หลักคุณธรรม เป็นการปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม บนพื้นฐานของศีลธรรม จริยธรรม ประชาชนแต่ละคนทำหน้าที่อย่างถูกต้อง คือ เลือกทำงานที่สุจริตและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นพลเมืองดี ภายใต้ระเบียบข้อบังคับและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

3. หลักความโปร่งใส เป็นกระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ ที่มีความเปิดเผย ตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลข่าวสารสาธารณะของทางราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือได้ผลกระทบจากการบริหารหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ได้รับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุนติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชนและประเทศโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นสำคัญรวมทั้งผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียหายตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจข้อสาธารณะชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549 : 4) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมรวดเร็ว โปร่งใสตรวจสอบได้ได้รับการยอมรับจากประชาชน

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติอื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นความตระหนักในภาระหน้าที่การรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ความเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ความกล้าในการที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนและพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ การได้รับการยอมรับและพึงพอใจจากผู้ให้บริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติคุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณความถูกต้องครบถ้วนรวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและจำนวนการร้องเรียน

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักนายกรัฐมนตรี (2550 : 28) ได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นหลักการปกครองโดยกฎหมายนี้ มีขึ้นเพื่อความคุ้มครองแก่ประชาชนทั้งในเรื่องสิทธิเสรีภาพในทรัพย์สิน การแสดงออก การดำรงชีพเป็นต้น ซึ่งถือเป็นเรื่องหนึ่งในบรรดาสถิติขั้นพื้นฐานทั้งมวลของปัจเจกบุคคล และโดยหลักการนี้ผู้ปกครองไม่สามารถใช้อำนาจใด ๆ อันละเมิดต่อกฎหมายกระทำต่อประชาชนได้ ไม่ว่าจะในเชิงการลิดรอนเพิกถอนอำนาจของประชาชนด้วยการจำกัดสิทธิเสรีภาพหรือด้วยวิธีการอื่นใด โดยมักจะถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายสูงสุดของรัฐ อาทิ ในรัฐธรรมนูญของประเทศ ทั้งนี้ หลักการการปกครองภายใต้กฎหมายหรือหลักนิติธรรมนี้ ที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องการตรากฎหมายให้มันสมัยและเป็นธรรมรวมทั้งเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจในการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว อาทิ สถานะความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ และการรับโทษทางกฎหมาย

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในเรื่องความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติกับคนในสังคม ซึ่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญได้สะท้อนถึงคุณค่า (Values) ที่ดีงามของมนุษย์ อาทิ การคุ้มครองและสร้างหลักประกันสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง และมาตรการลงโทษผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่ขาดจริยธรรมและคุณธรรม

3. หลักความโปร่งใส เป็นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และมีกระบวนการให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และตรวจสอบความถูกต้องได้ ซึ่งบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว อาทิ การสร้างกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจ และระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นต่อการตัดสินใจในองค์การ ซึ่งบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญได้คุ้มครองสิทธิในการมีส่วนร่วมกับรัฐ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการสำนึกในความรับผิดชอบต่อสาธารณะและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดกรอบขององค์การรัฐหรือองค์การตามรัฐธรรมนูญในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์ส่วนรวม การสร้างระบบการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เช่น การกำหนดกรอบของรัฐ บุคลากรของรัฐ และองค์การในรัฐธรรมนูญในการทำงานตอบสนองต่อผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลักประกันในการทำงานของรัฐที่จะต้องตอบสนองต่อผลประโยชน์ส่วนรวมและการสร้างระบบการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การสร้างกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการกำหนดกรอบหน้าที่ของบุคลากรในภาครัฐ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การภาครัฐโดยมุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการกำหนดกรอบหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการทำหน้าที่ของบุคลากรในภาครัฐ และการสร้างเครื่องมือของรัฐในการปรับโครงสร้างระบบราชการ เพื่อตอบสนองในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ได้กำหนดให้การจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม เป็นไปตามแนวทางที่กลไกให้รัฐบาลในฐานะผู้ที่กำหนดนโยบายจะได้ปรับปรุงการบริหารภาครัฐให้ตอบสนองหลักความคุ้มค่า

ประเวศ วะสี (ออนไลน์, 2550) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลมี 6 ด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายกฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริตความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

3. หลักความโปร่งใส เป็นการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

6. หลักความคุ้มค่า เป็นสิ่งที่จะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยรวม

จากองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม เป็นการกำหนดข้อบังคับถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมายที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม เหมือนกับการมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่กัน ในสถานศึกษา 2) หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อสถานศึกษาและต่อผู้ร่วมงาน 3) หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในสถานศึกษาโดยปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รู้ขั้นตอนที่จะติดต่องานและสามารถตรวจสอบการทำงานได้และภายใน

สถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย

4) หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาของสถานศึกษาไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในสถานศึกษาเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

5) หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การใส่ใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้ข้อบังคับ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบต่อในทุกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จณรงค์ให้บุคลากรรับผิดชอบ

6) หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของคนหรือกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่ต้องการทำงานอยู่กับองค์กรเสมือนหนึ่งเป็นบ้านของตนเองด้วยความภักดี โดยมีปัจจัยบางอย่างหรือหลายอย่างเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความหวังไขในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกโดยพฤติกรรม โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร มีความเชื่อมั่น

ในความสำคัญคุณค่าของงาน ชื่อสัตย์ต่อองค์กร ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของเรื่องบุคคลในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะเน้นไปในตัวของเนื้องาน ส่วนแรงจูงใจเป็นเรื่องของความรู้สึก ความไม่พึงพอใจในงานของบุคคลจะเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนั้นไม่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นที่คาดหวังไว้ ในลักษณะนี้ จะเกิดผลกระทบต่อความผูกพัน

มาร์เดย์ และสตีเวิร์ส (Mowday and Steers. 1982 : 27 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550 : 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีที่จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ลูเทนส์ (Luthans. 1995 : 130 - 131 ; อ้างถึงใน พิบูล ทิปะปาล. 2550 : 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็น ดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละ ขอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 59) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานของสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งความเข้าใจกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

วิภาดา คุปตานนท์ (2551 : 65) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมี ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื้อ เป็นกรณีที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ขณะที่เป็สมาชิกองค์กรและจะต้องสูญเสียจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ เป็นเป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554 : 20) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ คนที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงต้องมีความผูกพันต่องานและต้องเข้าใจว่า ความสำเร็จไม่ได้มาอย่างง่าย ๆ และรวดเร็ว พวกเขาจะต้องรู้จักการรอคอยและอยู่กับการทำงาน จนกว่างานจะประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ

สโตน และพอร์เตอร์ (Stone and Porter. 1983 : 42 ; อ้างถึงใน ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2549 : 11) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ดังนี้

1. ความผูกพันทางทัศนคติเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม บังคับความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่ เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

สตีเยร์ (Steers. 1988 : 579 - 581 ; อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549 : 33) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแสดงถึงส่วนหนึ่งของกระบวนการแห่งการปรับตัว ดังนั้น ความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยมต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีความเต็มใจพอใจ และกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์กร และบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักจะไม่มีพฤติกรรมขาดงาน

2. บุคลากรที่มีความผูกพันสูง มักจะมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กร และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร นำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความเต็มใจ ซึ่งงานวิจัยจำนวนมากก็ยืนยันได้ว่า การที่บุคลากรมีความผูกพันสูงจะช่วยลดการเปลี่ยนงานได้

3. บุคลากรยังยึดถือต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพราะเขาจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อทราบว่าเขาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้องค์กรทำงานบรรลุเป้าประสงค์ พวกเขาจะมีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์

4. ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงาน ใช้กำลังความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาหรืออย่างอื่น ก็จะแปรเปลี่ยนไปเป็นผลการปฏิบัติงานในที่สุด

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มาจากที่บุคลากรจะอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะมีความปรารถนาและเชื่อมั่น เต็มใจที่จะทำงานหรือต้องการที่จะอยู่กับองค์กร โดยจากการได้รับความเชื่อมั่น ได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 21) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในงานที่รับผิดชอบ องค์กรก็จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวนีย์ แก้วมณี (2549 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

วิลารวรรณ รพีพิศาล (2549 : 22) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันซึ่งยังมีผลต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทำให้มีอายุการทำงานที่ยาวนานขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางลบกับการเปลี่ยนงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 51) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวสมาชิกให้สมาชิกเป็นเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันพัฒนา ร่วมแก้ไข ปัญหาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

อร่าม ศิริพันธุ์ (ม.ป.ป. : 34) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรหลายประการ คือ

1. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง
5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานเสียอีก

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 37 ; อ้างถึงใน ฌีญูพันธ์ เขจรนันท์. 2551 : 49 - 50) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะเป็นเรื่องความจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร คือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญต่อองค์กรเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตภาพของพนักงาน และเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่องค์กร
3. เป็นการช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

สตีเยร์ส (Steers. 1997 : 153 ; อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552 : 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานมีความผูกพันเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

โรเบิร์ต และฮันท์ (Robert and Hunt. 1991 : 58 ; อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์. 2552 : 25) กล่าวว่า การมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ เป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน การเฉื่อยชาในการทำงานของพนักงาน ความไม่จงรักภักดีต่อองค์กร มีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมขององค์กร ขาดขวัญในการทำงาน

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความศรัทธา

ตะวัน สาดแสง (2548 : 49) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กรที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 10) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคลากรที่แสดงออกในรูปของการเชื่อ ยอมรับ ในเป้าหมาย และการบริหารงานขององค์กร

สมเดช มุงเมือง (2549 : 20) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นการยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ธีรศักดิ์ คงสาส์ดี (2549 : 16) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือยอมรับและมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดใน บริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

สญา อุระวิชิตระกุล (2549 : 15) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่างานนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เทิดทูน ไทศรีวิชัย (2549 : 83) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมาย และค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สมพงษ์ เกษตรอำนวย (2549 : 5) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นการที่เป้าหมายของ องค์กรและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า บรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับ จุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึก ต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 37) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นความรู้สึกเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนด

ชัยเสถียร พรหมศรี (2549 : 74) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นการมีความเชื่อในองค์กร โดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยความศรัทธาเป็นความคิด ความคาดหวังที่ยึดถือโดยองค์กร

สันติชัย อินทรอ่อน (2550 : 62) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นการแสดงออกถึง ความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในการคิดและกระทำของบุคคล เพื่อนร่วมงานและขององค์กรนั้น ๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 51) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นการมีความเชื่อ ในบุคคลอื่น โดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยความศรัทธาเป็นความคิด ความคาดหวังที่ยึดถือโดยกลุ่มงาน ซึ่งอาจเป็นคำพูด คำสัญญา หรือการเขียนหรือการพูดของ บัณฑิตบุคคลอื่น กลุ่มหรือองค์กรที่สามารถเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งความศรัทธาสามารถแบ่งออก ได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความศรัทธาต่อผู้บริหาร เป็นการมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษา คำพูด ทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด
2. ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะมี ความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี และต่างก็เชื่อมั่นในคำพูด ความซื่อสัตย์และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3. ความศรัทธาต่อองค์กร เป็นการมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าสามารถ บริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดใน บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของ สมาชิกในองค์กร

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 76 ; อ้างถึงใน พิจิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552 : 51) ได้กล่าวว่า ความศรัทธาเป็นการที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และ มีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 135) ได้กล่าวว่า ความศรัทธาเป็นการที่บุคลากรเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กร และประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553 : 65) ได้กล่าวว่า ความศรัทธาเป็นการมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความศรัทธาเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

2. ความทุ่มเท

ตะวัน สาดแสง (2548 : 49) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 10) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร

สมเดช มุงเมือง (2549 : 21) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549 : 13) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นความรู้สึกรู้สึกที่ต้องการจะแก้ไขปัญหของงาน และเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จ และมีคุณภาพสูงสุด

ศญาญู ชีระวิชิตระกูล (2549 : 18) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

เทิดทูน ไทศรีวิชัย (2549 : 84) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร

สมพงษ์ เกษตรอำนวย (2549 : 1) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์กร

ชัยเสถียร พรหมศรี (2549 : 74) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 37) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการยอมเสียสละการทำงานให้ได้ประโยชน์อย่างสิ้นเปลืองหรือเต็มกำลังความสามารถ เพื่อเป็นผลประโยชน์ขององค์กร

สันติชัย อินทรอ่อน (2550 : 62) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการที่บุคคลที่เข้าสู่องค์กรแล้วมีความทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นความพยายามของบุคลากรในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 : 52) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการยอมเสียสละให้ได้อย่างสิ้นเปลืองหรือเต็มกำลังความสามารถ เช่น ทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิด

เสตีร์ส (Steers, 1977 : 76 ; อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 : 51) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

วิโรจน์ เกษภูลักษ์ (2553 : 65) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นการยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

สรุปได้ว่า ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตะวัน สาดแสง (2548 : 49) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากร ที่ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า

มีความน่าภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 10) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึก รักและห่วงใยที่มีต่อองค์กร และพร้อมที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้โดยไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ความจงรักภักดีดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

สมเดช มุงเมือง (2549 : 21) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549 : 13) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร โดยเป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรคือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้งหรือคัดค้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้

สฎายุ ชีระวิชิตระกุล (2549 : 15) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะ ที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เทิดทูน ไทศรีวิชัย (2549 : 85) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึก รักใคร่ผูกพันต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาจะคงอยู่ในองค์กรตลอดไป

สมพงษ์ เกษตรอำนาจ (2549 : 8) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชัยเสถียร พรหมศรี (2549 : 74) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความผูกพันต่อระบบสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 37) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือรู้คุณอย่างยิ่ง

สันติชัย อินทรอ่อน (2550 : 62) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคล เข้าสู่องค์กรแล้วไม่ต้องการเปลี่ยน ไปอยู่องค์กรอื่น

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551 : 32) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือรู้คุณค่าอย่างยิ่ง

เสตีร์ส (Steers. 1977 : 76 ; อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552 : 52) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นและถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 135) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสบการณ์และผลประโยชน์ของบุคคลที่มีกับองค์กร จะมีความมั่นใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

วิโรจน์ เกษฎาลักษณ์ (2553 : 65) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา แสดงออกโดยมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปคือ ความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัดที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจหลักโดยกำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในจังหวัดจันทบุรี จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยี และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนบนความเป็นไทย ภายในปี 2558 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยใช้

เทคโนโลยี และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนบนความเป็นไทย ภายในปี 2558 ด้านพันธกิจ (Mission) 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสู่ประชาคมอาเซียน 3) ส่งเสริมความเป็นไทยและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ด้านค่านิยม (Value) เป็นสำนักงานที่เน้นการบริการแบบกัลยาณมิตร (Service Mind) ด้านเป้าประสงค์ (Goals) 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีความเป็นไทยและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง 4) การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และด้านประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategies) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในจังหวัดตราด จัดการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีและการบริหารแบบมีส่วนร่วม สู่ประชาคมอาเซียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านพันธกิจ (Mission) 1) พัฒนาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี สู่ประชาคมอาเซียน 2) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ 3) ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ด้านค่านิยม (Values) เป็นองค์กรคุณภาพบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่อาเซียน EQAT Core Values, E = Economy, Q = Quality, A = Asean, T = Together ด้านเป้าประสงค์ (Goals) 1) ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน 2) ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน มีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ 3) ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต 4) การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และด้านประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategies) ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี สู่ประชาคมอาเซียน กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมระบบบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2555 : 3 - 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการบริหารจัดการและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีแนวทาง

การพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารโดยนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาได้มากขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องระดับนโยบาย ให้สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและสร้างเสริมภาวะผู้นำให้ผู้บริหารและความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครูได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

คาเซย์-คูเปอร์ (Casey-Cooper. 2005 : 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงสร้างหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในเมืองซาน เบอร์นาดีโนทางภาคใต้ของรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ความสำเร็จของการบริหารสามารถกำหนดได้ด้วยคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้คณะกรรมการรวบรวมความต้องการของนักเรียนและอยู่ในระดับมาก โดยวิธีการปรับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนเนื้อหาที่สามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงในการบริหารสถานศึกษา

เฮนดริก (Hendrik. 2005 : 27) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังคมนิยมและหลักธรรมาภิบาลมาใช้วิเคราะห์แนวโน้มนโยบายในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเยอรมันนี พบว่า หลังจากสงครามเย็นผ่านไปแล้วประเทศทั้งสอง ได้กำหนดนโยบายในการดูแลประเทศในโลกที่สาม โดยนักสังคมนิยมได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของประเทศทั้งสอง แต่ยังคงขาดความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบการประเมิน เพราะการกำหนดยุทธศาสตร์ในกระบวนการ การจัดทำนโยบายมีการแยกย่อยออกเป็นส่วน ๆ มากเกินไป และยังคงขาดความเข้าใจในความหมายของธรรมาภิบาล

คิมเมท (Kimmet. 2005 : 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้ เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา โดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้งในปี 2004 ซึ่งพบว่า

หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการปกครอง

งานวิจัยในประเทศ

อัครพงษ์ เทพิน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขต นคร เขต 2 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านหลักคุณธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรภรณ์ พัตรสงวน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการที่มีวุฒิ การศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี และสูงกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

กฤษดา มังคะตา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง รายได้ และตัวแปรปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความมีชื่อเสียงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวรรณ โยษคลัง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเขาวัวปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคล อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความศรัทธา ความจงรักภักดี และความทุ่มเทอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อ องค์กรจำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ บัวชิต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม เมื่อเปรียบเทียบการใช้ หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับ สถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สุชิน เรืองบุญส่ง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร โรงเรียนและ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

มีชัย โสกันทัต (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายได้ อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน ด้านความศรัทธา ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก และด้านความทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิจจา ดงดินอ่อน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน ของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังกับโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนและภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนในทางลบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความคาดหวังต่อโรงเรียน สามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายได้ร้อยละ 55.90

สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์จันทบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และค่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามสถานะการดำรงตำแหน่งคือ ครูผู้สอนและหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้าทีมชั้น พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลาวัลย์ เพ็ญประยูร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลัก

ความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จ่านง เหล่าคงธรรม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

สมคิด มาวงค์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากระวังลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความโปร่งใส 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามที่ตั้งจังหวัด พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดตราด และที่ตั้งจังหวัดจันทบุรีกับที่ตั้งจังหวัดตราดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือ เกิดประโยชน์แก่ครู นักเรียน และสถานศึกษา การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องตระหนักให้ความสนใจและให้ความสำคัญ มีวิธีการบริหารจัดการเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง เพื่อความศรัทธายอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร ทำให้เกิดความทุ่มเท เต็มใจ เสียสละเวลาในองค์กร และมีความจงรักภักดี ต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ปกครองและชุมชนในท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,200 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 165 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 81 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 50 คน ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	202	50
ขนาดกลาง	328	81
ขนาดใหญ่	670	165
รวม	1,200	296

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

3. สร้างแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบบสอบถามเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert. 1976 : 247) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|--|
| 5 คะแนน | หมายถึง | การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert. 1976 : 247) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|------------------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด |

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ด้านการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.79 และด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน อยู่ระหว่าง 0.54 - 0.78

4. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้านการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน เท่ากับ 0.96

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 73 - 74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 73 - 74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ถ้าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าที (t-test)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผล ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ขนาดสถานศึกษา	n = 296	
	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	50	16.89
ขนาดกลาง	81	27.36
ขนาดใหญ่	165	55.75
รวม	296	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.75 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 27.36 และสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 16.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปรากฏผลดังตาราง 3 - 9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการบริหารงานโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. หลักนิติธรรม	4.13	0.73	มาก	3
2. หลักคุณธรรม	4.25	0.69	มาก	1
3. หลักความโปร่งใส	4.13	0.71	มาก	2
4. หลักความมีส่วนร่วม	4.06	0.67	มาก	5
5. หลักความรับผิดชอบ	4.12	0.70	มาก	4
6. หลักความคุ้มค่า	4.04	0.67	มาก	6
รวม	4.12	0.70	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.12$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.25$) หลักความโปร่งใส
และหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและเป็นรายข้อ

หลักนิติธรรม	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการร่วมกันกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	3.95	0.76	มาก	5
2. มีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	4.34	0.70	มาก	1
3. มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.05	0.79	มาก	3
4. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.27	0.66	มาก	2
5. มีการร่วมกันปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้ทันสมัย เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ	4.04	0.68	มาก	4
รวม	4.13	0.73	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.34$) มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัยตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.27$) และมีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้
 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและเป็นรายชื่อ

หลักคุณธรรม	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริตและความขยันหมั่นเพียร	4.30	0.72	มาก	1
2. มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ ต่อส่วนรวม	4.26	0.67	มาก	4
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน	4.27	0.67	มาก	2
4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	4.16	0.71	มาก	5
5. เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการ ปฏิบัติงาน	4.27	0.68	มาก	3
รวม	4.25	0.69	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักคุณธรรม
 โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก
 คือ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริตและความขยันหมั่นเพียร
 ($\bar{X} = 4.30$) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน
 ($\bar{X} = 4.27$) และเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและเป็นรายชื่อ

หลักความโปร่งใส	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบแผนงาน โครงการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	4.11	0.68	มาก	3
2. มีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียน เกี่ยวกับการเงินและพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.17	0.70	มาก	2
3. มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชน และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างเปิดเผย	4.06	0.73	มาก	5
4. มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.10	0.71	มาก	4
5. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ	4.24	0.72	มาก	1
รวม	4.14	0.71	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ ($\bar{X} = 4.24$) มีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวกับการเงินและพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.17$) และมีการประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบแผนงาน โครงการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยรวมและเป็นรายชื่อ

หลักความมีส่วนร่วม	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการสร้างความตระหนักให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เห็นคุณค่า และความสำคัญของการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา	4.14	0.65	มาก	1
2. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	4.11	0.66	มาก	2
3. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.07	0.65	มาก	3
4. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.05	0.65	มาก	4
5. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตรวจสอบ การทำงานของตนเอง	3.94	0.72	มาก	5
รวม	4.06	0.67	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการสร้างความ ตระหนักให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เห็นคุณค่า และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.14$) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$) และให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับ การดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้
 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 17 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

หลักความรับผิดชอบ	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มุ่งผลสำเร็จของ งานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	4.22	0.66	มาก	2
2. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับ หน่วยงานต้นสังกัดและมาตรฐานการศึกษา	4.23	0.64	มาก	1
3. มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.69	มาก	3
4. มีการสำรวจ ดูแลและให้ความช่วยเหลือนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.07	0.73	มาก	4
5. มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.00	0.72	มาก	5
รวม	4.12	0.70	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและ
 รายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำแผนงาน/
 โครงการที่สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$) มีการปฏิบัติหน้าที่
 ด้วยความมุ่งมั่น มุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.22$) มีการปรับปรุง
 พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.07$) และมีการสำรวจ ดูแลและให้ความช่วยเหลือนักเรียน
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและเป็นรายชื่อ

หลักความคุ้มค่า	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน	3.98	0.68	มาก	5
2. มีการนำข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.04	0.67	มาก	3
3. มีการสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษาที่เกิดความคุ้มค่า	4.06	0.66	มาก	2
4. มีการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนจากแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้สมบูรณ์ ยั่งยืน	4.09	0.66	มาก	1
5. มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ประหยัดและคุ้มค่า	4.03	0.70	มาก	4
รวม	4.04	0.67	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนจากแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้สมบูรณ์ ยั่งยืน ($\bar{X} = 4.09$) มีการสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษาที่เกิดความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.06$) และมีการนำข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปรากฏ ดังตาราง 10 - 13

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับของความผูกพันต่อองค์กร			
	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ความศรัทธา	4.01	0.70	มาก	3
2. ความทุ่มเท	4.30	0.71	มาก	1
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.13	0.79	มาก	2
รวม	4.15	0.73	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงลำดับจาก มากไปน้อย คือ ความทุ่มเท ($\bar{X} = 4.30$) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.09$) และความศรัทธา ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความศรัทธา โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความศรัทธา	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. เป้าหมายของสถานศึกษาสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน	4.01	0.65	มาก	4
2. ท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา	4.03	0.68	มาก	2
3. สถานศึกษาของท่านได้ชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง	3.93	0.74	มาก	5
4. สถานศึกษาของท่านมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.08	0.76	มาก	1
5. ท่านเชื่อว่านโยบายของสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์	4.03	0.68	มาก	2
รวม	4.02	0.70	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ด้านความศรัทธา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาของท่าน มีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$) มีท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$) และท่านเชื่อว่านโยบายของสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความทุ่มเท โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความทุ่มเท	n = 296			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.28	0.65	มาก	4
2. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	4.29	0.68	มาก	3
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.47	0.64	มาก	1
4. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	4.39	0.65	มาก	2
5. ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.07	0.83	มาก	5
รวม	4.30	0.71	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ด้านความทุ่มเท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.47$) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) และท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		n = 296			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ท่านรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อสถานศึกษา	4.21	0.73	มาก	2
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	4.22	0.75	มาก	1
3.	ท่านชื่นชมสถานศึกษาของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	4.14	0.74	มาก	4
4.	ท่านคิดว่าจะทำงานในสถานศึกษาที่ จะเกษียณอายุราชการ	3.90	0.93	มาก	5
5.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่านได้รับ ความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.20	0.72	มาก	3
รวม		4.13	0.79	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) มีท่านรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปรากฏผลดังตาราง 14 - 15

ตาราง 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	0.75**	.00
ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17		

**p < .01

จากตาราง 14 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน

หลักธรรมาภิบาล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p
1. หลักนิติธรรม	0.54**	.00
2. หลักคุณธรรม	0.57**	.00
3. หลักความโปร่งใส	0.58**	.00
4. หลักความมีส่วนร่วม	0.57**	.00
5. หลักความรับผิดชอบ	0.62**	.00
6. หลักความคุ้มค่า	0.60**	.00
รวม	0.75**	.00

** p < .01

จากตาราง 15 แสดงว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,200 คน
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามครูผู้สอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ต (Likert. 1976 : 247)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ต (Likert. 1976 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 296 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติเชิงพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.75 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 27.36 และสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 16.89 ตามลำดับ

2. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักนิติธรรม ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความทุ่มเท ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความศรัทธา ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการที่ทำให้ระบบการบริหาร มีความยุติธรรมช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงนำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการตามหลักการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 20) ซึ่ง ประเวศ วะสี (2550 : 5) กล่าวว่า การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ความเป็นนิติบุคคลทำให้ต้องพัฒนากระบวนการบริหาร มีการนำหลักการบริหาร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หลักการบริหารคุณภาพ ซึ่งเป็นหลักในการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย ทฤษฎี หลักการบริหารจัดการ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพงษ์ เทพิน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด มาวงศ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการที่สมาชิกแต่ละคน ในองค์กร มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความหวังใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร

มีความรักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ฉันทูพันธ์ เขจรันนท์ (2551 : 12) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์จันทบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักธรรมาภิบาล คือ แนวทางการจัดระเบียบในสังคมเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่บนความถูกต้องเป็นธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้นำหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ 1) หลักนิติธรรม ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมกับ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและประชาชนเป็นหลัก 2) หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบ อาชีพสุจริต 3) หลักความโปร่งใส การทำงานทุกขั้นตอนมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) หลักการมีส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าร่วมและเสนอความคิดเห็นในการบริหารและจัดการศึกษา 5) หลักความรับผิดชอบ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สำนึกรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใส่ใจ และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และกล้ายอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาทและหน้าที่ 6) หลักความคุ้มค่า มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนและประชาชนมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่ต้องการ ทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษา ยอมรับ ชื่นชม ศรัทธาและปฏิบัติตาม (ธีระ รุญเจริญ. 2548 : 31) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ โอบยคลัง (2549 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีชัย โสกันท์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารนั้น ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อใช้ศึกษาปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ประกอบการวางแผน และกำหนดวิธีดำเนินงาน มีการควบคุม กำกับ ติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ประหยัด และคุ้มค่า

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง และชี้แจงเป้าหมายของสถานศึกษาให้ทราบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กฤษดา มังคะตา. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิจจา ดงดินอ่อน. (2553). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษียร เตชะพีระ. (23 ธันวาคม 2548). “**ธรรมรัฐ/ธรรมภิบาลกลายเป็นรัฐ,**” **มติชนสุดสัปดาห์.** 26 (855) : 6.
- คณะกรรมการการมีส่วนร่วมของประชาชนวุฒิสภาและสถาบันพระปกเกล้า. (2548). **คู่มือการศึกษา “การมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาล”.** กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล Good Governance.** กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชวนชม ชินะตั้งกร. (2548). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). **ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่ (Organizational Leadership).** กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมมถการพิมพ์.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2548). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ ฯ : ก้าวใหม่.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุงใหม่.** กรุงเทพฯ ฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณดา จันทร์สม. (2548). **ธรรมาภิบาลกับการกระจายอำนาจ.** กรุงเทพฯ ฯ : คณะพัฒนาทางเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ ฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ตะวัน สาดแสง. (2548). **สร้างคน สร้างองค์กร คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร.** กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). **ธรรมาภิบาลท้องถิ่น : บทเรียนจากต่างแดน**. กรุงเทพฯ : ชรรมาคาเพรส.
 ทศพล ศิริสัมพันธ์. (2553). **เลขานุการ ก.พ.ร. ย้ำ การพัฒนาระบบราชการที่ผ่านมา**. (ออนไลน์).
 แหล่งที่มา : opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=531. 18 กุมภาพันธ์ 2557.
- ทิพวรรณ โอบคั้ง. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)**. เลข :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เทิดทูน ไทศรีวิชัย. (พฤษภาคม - มิถุนายน 2549). “ผู้นำและดาวเด่นกับการสร้างความผูกพัน
 ของพนักงานที่มีต่อองค์กร,” **วารสารการบริหารคน**. 27 (3) : 83 - 85.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). **จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่อองค์กรเยี่ยมสุด**. กรุงเทพฯ : ปราชญ์สยาม.
- ชนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)**. จันทบุรี :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีรศักดิ์ คงสาวิศักดิ์. (พฤษภาคม - มิถุนายน 2549). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน,”
วารสารการบริหารคน. 27 (3) : 11 - 16.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). **สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ วะสี. (2550). **ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.kmutt.ac.th/sd/html/pdf/tam.pdf>. 3 เมษายน 2556.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ :
 ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภู่อระกุล. (2549). **ธรรมาภิบาล Good Governance
 กับสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- ผจญ เณนิมสาร. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโ). (2552). **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะ
 ความเป็นผู้นำที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ราชบุรี : วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร**. กรุงเทพฯ :
 เสมาธรรม.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

- ไพฑูริย์ บัวจิต. (2550). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทรภรณ์ พัตรสงวน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มนตรี.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2548). หลักธรรมาภิบาล. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.stou.ac.th/Thai/Schools/sms/Wennoard/Question.asp?GID=7321>.
19 มีนาคม 2556.
- มานะ ทองรักษ์. (2549). รายงานผลการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ.
กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- มีชัย โสกันท์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ :
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ลาวัลย์ เฟื่องประยูร. (2553). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหาร
ตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี : ธนรัชการพิมพ์.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ส เจริญการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ : อินทเกษ.
- วิโรจน์ เกษฎาลักษณ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้าน
กระบวนการกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร,” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร
ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ และศิลปะ. 30 (2) : 65.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหาร
ที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2549). ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.
- ศญา สุระวณิชตระกูล. (พฤษภาคม - มิถุนายน 2549). “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ,”
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4 (1) : 15 - 20.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). วัตถุประสงค์การบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี : สถาบัน ฯ.
- _____. (2549). ทศธรรม : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : แก่นจันทร์.
- สมคิด มawangศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมเดช มุงเมือง. (2549). พฤติกรรมองค์การ. เชียงราย : คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมพงษ์ เกษตรอำนวย. (พฤษภาคม - มิถุนายน 2549). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้าง
ความผูกพันในองค์การ,” วารสารข้าราชการ. 51 (3) : 1 - 8.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิดทฤษฎี และการปฏิบัติ.
พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (มีนาคม 2550). “ความผูกพันของพนักงาน,” วารสารทรัพยากรมนุษย์.
3 (1) : 62.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ไชเบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2555). แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2555.
จันทบุรี : สำนักงาน ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). **การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ ฯ : โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ ฯ : โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 - 2554)**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนัก ฯ.
- สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพัสนา สุทธิกุลสมบัติ. (2550). **ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://ipc.wikipedea.ovg/wiki>. 25 กุมภาพันธ์ 2557.
- สุพร ขำเจริญศักดิ์. (2553). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2549). **ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการประเทศ ในห้วงจดหมายข่าว ยุทธศาสตร์ แผนฯ 10**. กรุงเทพฯ ฯ : อนปป.
- สุรัชย์ ขวัญเมือง. (มิถุนายน 2550). “**ธรรมาภิบาล (Good Governance)**,” **วารสารครุศาสตร์**. 12 (3) : 7.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (พฤษภาคม - มิถุนายน 2549). “**การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร**,” **วารสารข้าราชการ**. 51 (3) : 9 - 12.
- เสาวนีย์ แก้วมณี. (มีนาคม 2549). “**ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)**,” **วารสารการบริหารคน**. 27 (1) : 3.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). **การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ**. นนทบุรี : พันธุ์พันธ์การพิมพ์.
- _____. (2549). **นักบริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อร่าม ศิริพันธุ์. (ม.ป.ป.). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อัครพงษ์ เทพิน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล
การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- โอม หุวะนนท์. (2549). คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี : เรื่องการวิเคราะห์และการบริหารความเสี่ยง. นนทบุรี :
สหมิตรพรินต์ติ้ง.
- Casey - Cooper, M. (2005). **Educational Governance of the Morongo Unified School.**
(Online). Available : [http : Proquest.umi.com/pqdweb?index](http://Proquest.umi.com/pqdweb?index). 20 January 2014.
- Hendrik, J. T. (2005). **Donors and Good Governance : Analysis of a Policy Discourse in the
Netherlands and Germany.** Netherlands : University of Twente.
- Kimmet , P. (2005). **The Politics of Good Governance in the Asean 4th.** Griffith : Griffith
University.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (March 1970). "Determining Sample Size For Research
Activities," **Educational and Psychological Measurement.** 30 (3) : 607 - 610.
- Likert, R. (1976). **New Way of Managing Conflict.** New York : McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). **Organization Effectiveness : A Behavioral Views.** California :
Goodyear.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์วราญา ภูเสตวงษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. นายวิเลิศ สกฤรัตน์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. นายศิริพงศ์ พงษ์ดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
4. นางสาวณัฐชยา จิตรสมาน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี
5. นางกชกร มีมกระโทก ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์วราวุธ ภูเสตวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา หรั่งพัก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขภักดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์นะ)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา หรั่งพัก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา หรั่งพิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา หรั่งพัก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุกกลี เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพันธ์ ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่า นางสาวณัฐชา จิตรสมา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรียานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา หรั่งพัก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่า นางกชกร มีมกระโทก เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์นะ)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา หรั่งพัก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาขอให้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา หรั่งพัก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน ในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิถนะ)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจันทรา หรั่งพิง

นักศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริง

ขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก(นักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)
- () ขนาดกลาง(นักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)
- () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2

การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาว่าใช้หลักธรรมาภิบาลต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

- 5 คะแนน หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับมาก
 3 คะแนน หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักนิติธรรม							
1.	มีการร่วมกันกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ของสถานศึกษา						
2.	มีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีคำสั่ง เป็นลายลักษณ์อักษร						
3.	มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน						
4.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของ ทางราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
5.	มีการร่วมกันปรับปรุง กฎระเบียบข้อบังคับ ของสถานศึกษาให้ทันสมัย เป็นไปตาม ความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ						

ข้อ	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักคุณธรรม							
6.	มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริตและความขยัน หมั่นเพียร						
7.	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม						
8.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน						
9.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม						
10.	เป็นผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน						
หลักความโปร่งใส							
11.	มีการประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบแผนงาน โครงการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ สถานศึกษา						
12.	มีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำบัญชีและ ทะเบียนเกี่ยวกับการเงินและพัสดุให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน						
13.	มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน ของสถานศึกษาให้ผู้ปกครองชุมชนและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างเปิดเผย						
14.	มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม เกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้						
15.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รับทราบ						

ข้อ	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักความมีส่วนร่วม							
16.	มีการสร้างความตระหนักให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา						
17.	ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา						
18.	ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของสถานศึกษา						
19.	ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา						
20.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตรวจสอบการทำงานของตนเอง						
หลักความรับผิดชอบ							
21.	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ						
22.	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับ หน่วยงานต้นสังกัดและมาตรฐานการศึกษา						
23.	มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง						
24.	มีการสำรวจดูแลและให้ความช่วยเหลือ นักเรียนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา						
25.	มีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว						

ข้อ	การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักความคุ้มค่า							
26.	มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้ ประกอบการวางแผนและกำหนดวิธี ดำเนินงาน						
27.	มีการนำข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
28.	มีการสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการใช้และ รักษาทรัพยากรของสถานศึกษาที่เกิด ความคุ้มค่า						
29.	มีการส่งเสริมการเรียนการสอนจาก แหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ในท้องถิ่นให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น						
30.	มีการควบคุมกำกับติดตามการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์ประหยัดและคุ้มค่า						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

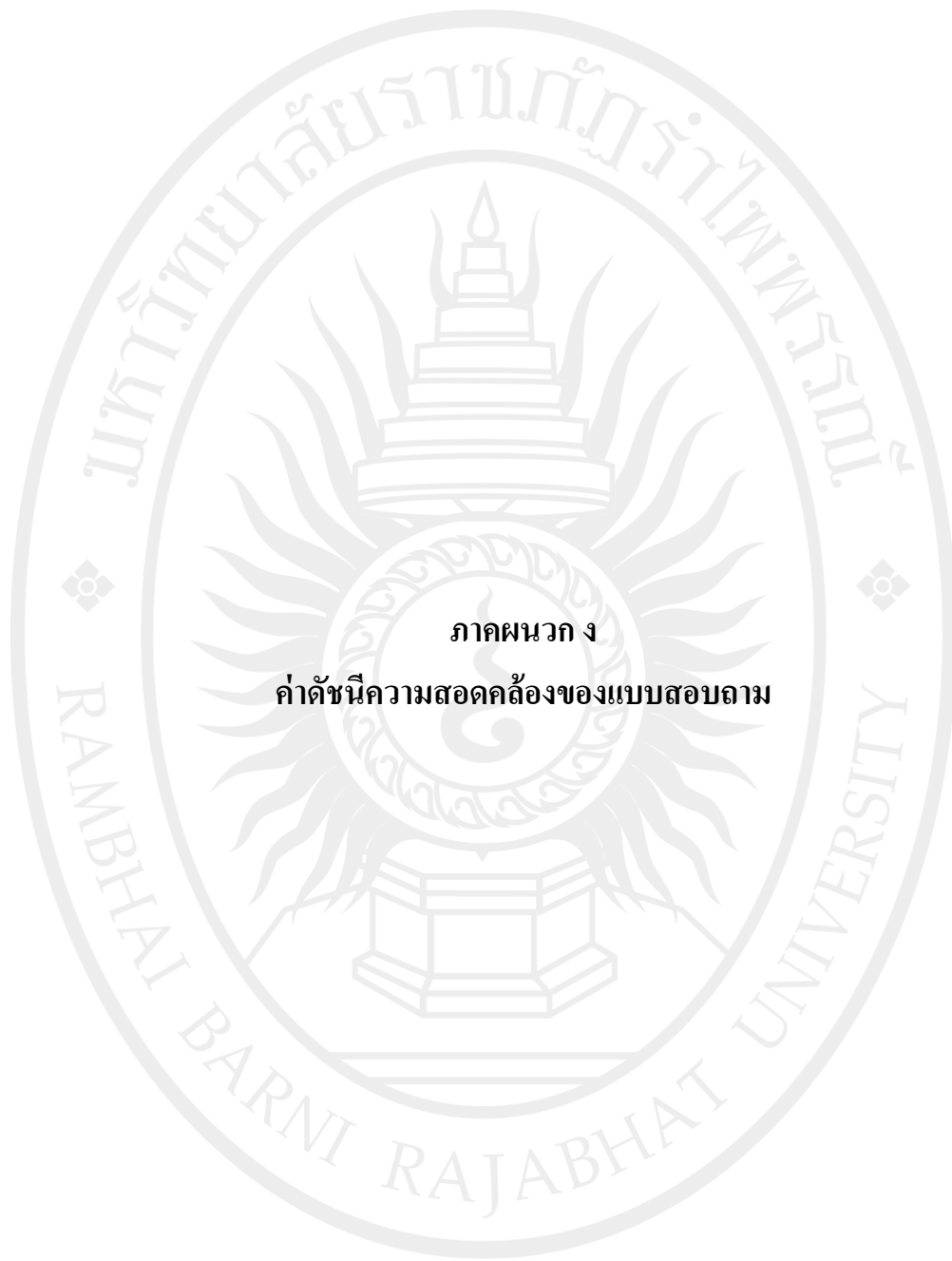
คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนว่ามีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของท่าน

- 5 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
 4 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
 3 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
 1 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความศรัทธา							
1.	เป้าหมายของสถานศึกษาสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของท่าน						
2.	ท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของ สถานศึกษา						
3.	สถานศึกษาของท่านได้ชี้แจงทำความเข้าใจ ในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง						
4.	สถานศึกษาของท่านมีการแบ่งส่วนงานที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน						
5.	ท่านเชื่อว่านโยบายของสถานศึกษาจะทำให้ สถานศึกษาพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์						
ความทุ่มเท							
6.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ						
7.	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง						

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ						
9.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา						
10.	ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน						
ความจงรักภักดีต่อองค์กร							
11.	ท่านรู้สึกว่ามีความผูกพันต่อสถานศึกษา						
12.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
13.	ท่านชื่นชมสถานศึกษาของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ						
14.	ท่านคิดว่าจะทำงานในสถานศึกษาจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ						
15.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษาของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน						

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
หลักนิติธรรม								
1. มีการร่วมกันกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. มีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคำสั่ง เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตน ตามแบบแผนของทางราชการและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. มีการร่วมกันปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้ทันสมัย เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงของ ระบบราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักคุณธรรม								
6. มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความ ถูกต้อง ดีงาม ความซื่อสัตย์สุจริต และความขยันหมั่นเพียร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
7. มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมยกย่องเชิดชู ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. เป็นผู้มีการขยายบรรณวิชาชีพ ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักความโปร่งใส								
11. มีการประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ แผนงาน โครงการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. มีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำบัญชี และทะเบียนเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องทราบอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีเสนอคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
หลักความมีส่วนร่วม								
16. มีการสร้างความตระหนักให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่า และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
17. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักความรับผิดชอบ								
21. มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดและมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. มีการสำรวจ ดูแลและให้ความช่วยเหลือนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
25. มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักความคุ้มค่า								
26. มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษา เพื่อใช้ ประกอบการวางแผนและกำหนดวิธี ดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. มีการนำข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ใน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
28. มีการสร้างความตระหนักแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากร ของสถานศึกษาที่เกิดความคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. มีการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา จากแหล่งเรียนรู้และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การใช้ ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ ประหยัด และคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

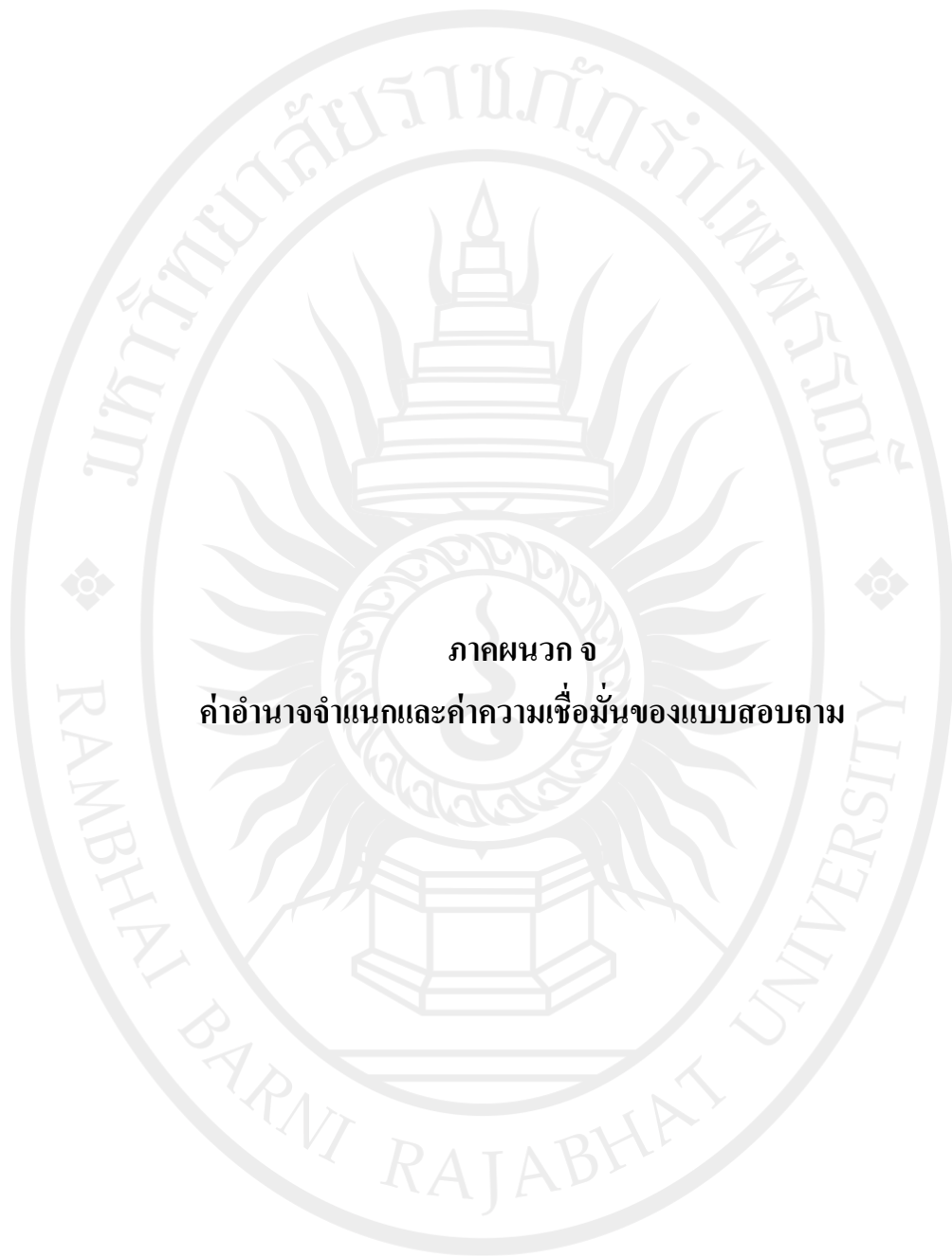
ตาราง 17 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความศรัทธา								
1. เป้าหมายของสถานศึกษาสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ท่านยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาของท่านได้ชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่ต้องปฏิบัติทุกเรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษาของท่านมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ท่านเชื่อว่านโยบายของสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความทุ่มเท								
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
10. ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความจงรักภักดีต่อองค์กร								
11. ท่านรู้สึกว่ามีคุณสมบัติต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. ท่านมีความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
13. ท่านชื่นชมสถานศึกษาของท่าน ให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. ท่านคิดว่าจะทำงานในสถานศึกษา จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่สถานศึกษา ของท่านได้รับความเชื่อถือและ ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
หลักนิติธรรม	
1.	0.66
2.	0.70
3.	0.63
4.	0.61
5.	0.75
หลักคุณธรรม	
6.	0.60
7.	0.74
8.	0.71
9.	0.52
10.	0.58
หลักความโปร่งใส	
11.	0.67
12.	0.69
13.	0.75
14.	0.76
15.	0.65
หลักความมีส่วนร่วม	
16.	0.53
17.	0.61
18.	0.71
19.	0.79
20.	0.78

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
หลักความรับผิดชอบ	
21.	0.52
22.	0.71
23.	0.63
24.	0.72
25.	0.51
หลักความคุ้มค่า	
26.	0.78
27.	0.72
28.	0.57
29.	0.76
30.	0.52

ค่าอำนาจจำแนก รายชื่อของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.51 - 0.79

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความศรัทธา	
1.	0.73
2.	0.63
3.	0.76
4.	0.66
5.	0.69
ความทุ่มเท	
6.	0.58
7.	0.54
8.	0.70
9.	0.76
10.	0.64
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	
11.	0.56
12.	0.78
13.	0.58
14.	0.76
15.	0.70

ค่าอำนาจจำแนก รายข้อของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน อยู่ระหว่าง 0.54 - 0.78

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน เท่ากับ 0.96



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางจันทรา อิ่มในบุญ
วัน เดือน ปีเกิด	8 สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	62/1 หมู่ 13 ตำบลคลองนารายณ์ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2547	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี