

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 ขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหาร รวมทั้ง มีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดเพื่อ โน้มน้าวจิตใจครูผู้สอนให้มีความรู้สึผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อให้ งานด้านการพัฒนาการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวนักเรียนมากที่สุด ดังนั้นถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา การดำเนินงานในสถานศึกษาก็จะสำเร็จและงานต่าง ๆ ก็จะได้รับพัฒนาและมีความต่อเนื่องเพราะไม่ต้องเปลี่ยนบุคลากรที่มารับผิดชอบบ่อย ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 17) ซึ่งธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครอง เดิมคิดกันว่าภาครัฐเท่านั้นที่เป็นผู้ดูแลกิจการ 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 ซึ่งสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคล 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 การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาของสถานศึกษาไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในสถานศึกษาเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

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

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรมรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละ ขอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาอยากเป็นสมาชิกของสถานศึกษาตลอดไป 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

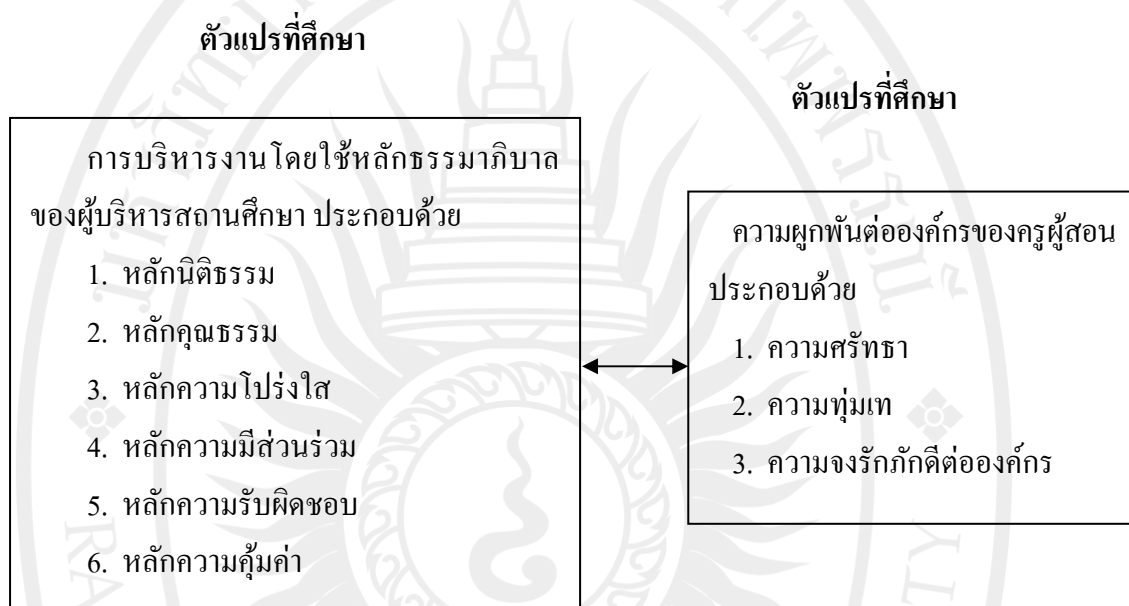
ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งขนาดของสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี