

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

นักวิชาการได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

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) กล่าวว่าไว้ว่ากระบวนการบริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 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 การเอาัดเอาเปรียบ 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

ฉดา 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

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ปัญญา ภาวะจินตาวาส์ และรัชนี ภูตระกูล (2549 : 56) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลมี 6 ด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ของสมาชิกในองค์
2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน พัฒนาดตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส เป็นการทำงานแบบตรงไปตรงมา การมีระบบการทำงานที่เปิดเผย ที่สนใจ สามารถตรวจสอบและติดตามผลได้ เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของทุกคน
4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอ ความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ
5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคมในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อผู้รับประโยชน์และความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสาธารณะชน ปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเองด้วยความตรงไปตรงมา ทำหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของ กลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม
6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ได้ผลผลิตมีคุณภาพคุ้มค่าต่อการลงทุนเกิดผลดี อย่างยั่งยืน

โอม หุระนนท์ (2549 : 39) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมาย เป็นธรรม การบังคับและการปฏิบัติตามกฎกติกา ที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม กระบวนการเป็น ไปด้วยความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ เหล่านั้น บังคับใช้กับทุกคนอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติและไม่ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ พัสดุ และบริหารบุคคล เอื้อต่อการบริหารที่คล่องตัว และรับผิดชอบต่อผลงานและชาชนแต่ละองค์กรมีกฎ กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายใน

2. หลักคุณธรรม เป็นการปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความซื่อสัตย์ ใจจริง 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 ใจจริง ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น 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 การดำรงชีพ เป็นต้น ซึ่งถือเป็นเรื่องหนึ่งในบรรดาสีที่ขึ้นพื้นฐานทั้งมวลของปัจเจกบุคคล และโดยหลักการนี้ผู้ปกครองไม่สามารถใช้อำนาจใด ๆ อันละเมิดต่อกฎหมายกระทำต่อประชาชนได้ ไม่ว่าในเชิงการลิดรอนเพิกถอนอำนาจของประชาชนด้วยการจำกัดสิทธิเสรีภาพหรือด้วยวิธีการอื่นใด 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 ระเบียบข้อบังคับและกติกาดังต่าง 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 เมื่อสิ่งนั้นไม่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ 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 ถือเป็นตัวแทนการลาออกที่ดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กร ให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในงานที่รับผิดชอบ องค์กรก็จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เสาวนีย์ แก้วมณี (2549 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรแบบใด 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

สตีเวิร์ต (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 และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดในบริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

สญาญ ชีระวิชิตระกุล (2549 : 15) ได้กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่างานนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เท็ดทูน 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 เขจรนนท์ (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 ความทุ่มเทเป็นความรู้สึที่ต้องการจะแก้ไขปัญหาของงาน และเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จ และมีคุณภาพสูงสุด

ศุภาฯ ชีระวนิชตระกูล (2549 : 18) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

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 เกษฏลักษ์ (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 มีภารกิจหลัก โดยกำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในจังหวัด จันทบุรี 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

เฮดริค (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 ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง 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 เรื่องบุญส่ง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง 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 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานง เหล่าคุณธรรม (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