

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา
สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ทศพร หงษาชาติ

- 2 คี.ศ. 2561

3756 18 ๒๐๒4๗๔๑

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

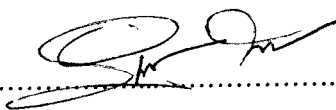
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2560

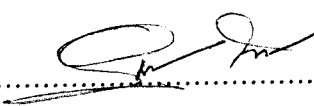
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ทศพร หงษาชาติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

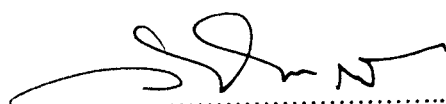
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จิตพล ชัยมะตัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ กาสลัก)

วันที่.....6.....เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพัน
ต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไข
ข้อบกพร่อง ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง
ในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน
ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถ
ทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.พลธาวิณ วัชรทรรธรังค์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน
วอนนภาศัพท์ และ ดร.สุทธิรักษ์ พันภัยพลศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึง
ข้อมูลเพื่อการวิจัย และการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทุกท่านที่ให้
ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย
อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณจากใจจริง

ทศพร หงษาชาติ

57930006: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ การบริหารงาน/ หลักธรรมาภิบาล/ ความผูกพันต่อองค์กร/
สถานศึกษาภาครัฐ/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ทศพร หงษาชาติ: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับ
ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ADMINISTRATION
BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT: A CASE STUDY OF EDUCATIONAL PUBLIC SECTORS UNDER
THE OFFICE OF CHON BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1.

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์, ปร.ด. 77 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษา
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยมีการบริหารงาน
ในด้านความมีส่วนร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนิติธรรม
ด้านความคุ้มค่า ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใส ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันในด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษามากเป็นอันดับที่ 1
รองลงมาคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา และด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา
ตามลำดับ และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
ภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
และทิศทางบวก ($r = 0.81^*$)

57930006: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ ADMINISTRATION/ GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES/
ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ EDUCATIONAL PUBLIC SECTORS/
OFFICE OF CHON BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

TODSAPORN HONGSACHART: THE RELATIONSHIP BETWEEN
THE ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF EDUCATIONAL PUBLIC
SECTORS UNDER THE OFFICE OF CHON BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA 1. ADVISOR: AUSANAKORN TAVAROM, D.B.A. 77 P. 2017.

The purpose of this study was three fold. First, it aimed at examining the administration based on the principles of good governance in educational public sectors under the Office of Chon Buri Primary Educational Service Area 1. Also, this study attempted to investigate the organizational commitment among educational personnel, working for the Office of Chon Buri Primary Educational Service Area 1. The third purpose of this study was to determine the relationship between the administration based on the principles of good governance and the organizational commitment among personnel, working for educational public sectors under the Office of Chon Buri Primary Educational Service Area 1. The population of this study included the educational personnel, working for public sectors under the Office of Chon Buri Primary Educational Service Area 1. 310 subjects participated in this study. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the data included frequency, percentage, means, standard deviation, and the test of Pearson Product Moment Coefficient with a pre-set of a significant level at .05.

The results of the study revealed that the subjects rated the administration based on the principles of good governance in educational public sectors at a high level. Specifically, the administrative aspect in relation to participation was rated the highest, followed by the aspects of accountability, rules of law, efficiency, ethical conduct, and transparency, respectively. Also, the subjects demonstrated their organizational commitment at a high level. In particular, the aspect of commitment related to participation was rated the highest, followed by the aspects of unity, and loyalty, respectively. Finally, based on the results from the test of relationship, it was shown that there was a high and positive relationship between the administration based on the principles of good governance and the organizational commitment among personnel, working for educational public sectors under the Office of Chon Buri Primary Educational Service Area 1 at a significant level of .01 ($r = 0.81$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารการศึกษา.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล.....	13
ธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
การทบทวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและการกำหนดสมมติฐานการวิจัย.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
เกณฑ์การแปลผล.....	38
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	51
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	56
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผลการวิจัย.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน...	16
2-2 สรุปความผูกพันองค์กร.....	23
2-3 เขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	26
2-4 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนภาครัฐ.....	27
2-5 จำนวนโรงเรียนภาครัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1.....	27
2-6 จำนวนครุภาครัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1.....	28
2-7 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามระดับที่จัดการเรียนการสอน.....	28
2-8 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย.....	34
3-2 ตัวแปร จำนวนข้อ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability).....	36
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	40
4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน.....	42
4-3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านคุณธรรม	43
4-4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านนิติธรรม.....	44
4-5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความโปร่งใส.....	46
4-6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความมีส่วนร่วม.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ.....	48
4-8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความคุ้มค่า.....	50
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน.....	51
4-10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา.....	52
4-11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา.....	54
4-12 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	55
4-13 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 รายด้าน (X_1-X_6) กับ (Y_1-Y_3).....	56
4-14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 ธรรมเนียมปฏิบัติกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ให้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ยึดมั่นใน “คุณธรรม” มีความซื่อสัตย์สุจริต และ “ความรู้” อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่าง “มีเหตุมีผล” รู้จักสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยต้องมีการปรับระบบบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เน้นบทบาทในการอำนวยความสะดวกกำกับดูแล แทนการควบคุมสั่งการ เน้นการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนา ขณะเดียวกันต้องลดบทบาทอำนาจของราชการในส่วนกลาง และเพิ่มบทบาท มอบอำนาจและกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การดำเนินการ การกระจายการจัดสรรทรัพยากร ให้มีศักยภาพ เพื่อสร้าง “สมดุล” ในการจัดสรรและกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

การปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารได้มีความพยายามนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ยึดแนวทางธรรมาภิบาลมาใช้ในทุกระดับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่ และระดับโรงเรียน โดยในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต้องนำ “ธรรมาภิบาล” มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวหลายประการ คือ

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้หน่วยงานราชการทั่วไปของภาครัฐบาลและหน่วยงานในกำกับของรัฐดำเนินการ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ข้อ คือ 1) จัดส่วนราชการใหม่ โดยบูรณาการภารกิจ เพื่อกำหนดแผนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาการจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประบบราชการ และ 3) กำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดีให้นำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้ สอดคล้องกับมาตรา 3 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

ประการที่ 2 การนำการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM) มาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้นำรูปแบบการบริหารจัดการฐาน โรงเรียนมาเผยแพร่ และฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียน

เป็นฐานสอดคล้องกับหลักการของ “ธรรมาภิบาล” เกือบทั้งหมด จึงเป็นการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ประการที่ 3 ตามที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็น โรงเรียนของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง” ในความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียน การบริหารจัดการจะเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยหลักการของธรรมาภิบาล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักไว้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษาจึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 197)

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา จึงมีลักษณะของการใช้กฎระเบียบอย่างเป็นธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง เน้นความโปร่งใสในการทำงาน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ประชาชนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สะดวก เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง กล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง บริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรต่อไป

นอกจากนี้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา พบว่า มีปัจจัยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษาของงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา (มีชัย โสกันทัต, 2552; วราวุธ ศรีอัยพิมาย, 2552; พรนิภา ชัยโกศล, อรรถพร จินะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว, 2558)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับใดและ บัณฑิตใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศขั้นพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาลภายในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

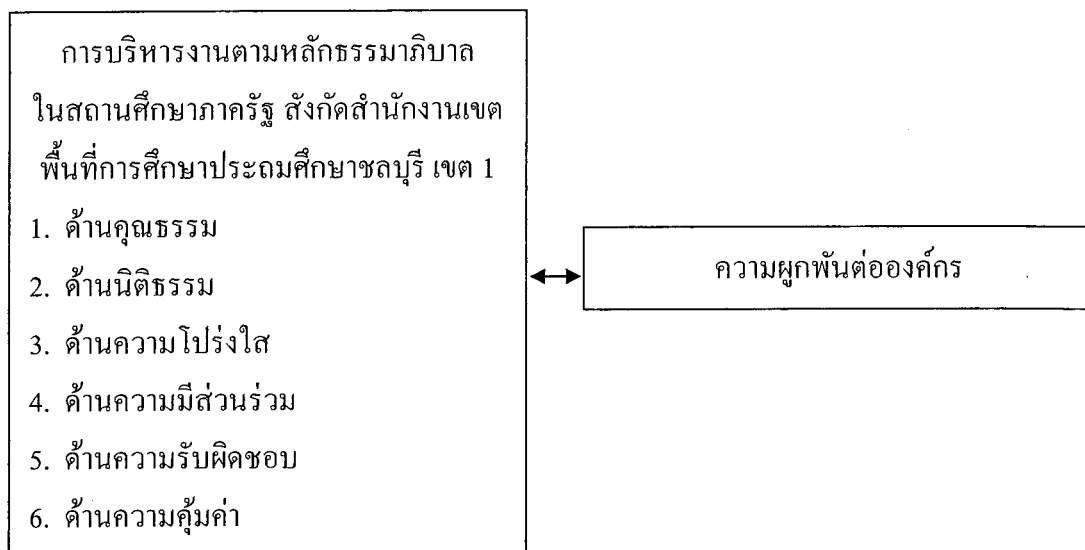
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพัน ต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ [ก.พ.ร.], 2548) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน นันทนา พ่องเฒ่า, 2544) มาประยุกต์เป็นแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งจะนำไปใช้ในการส่งเสริมและการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสุขในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในการนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานสำหรับพิจารณากำหนดทิศทาง ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาคั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาครัฐ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านคุณธรรม
2. ด้านนิติธรรม
3. ด้านความโปร่งใส
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านความรับผิดชอบ
6. ด้านความคุ้มค่า

ตัวแปรตาม คือ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
จำนวน 1,485 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี, 2559)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่าง
เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
โดยการปฏิบัติงานภายใต้ หลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(ก.พ.) ทั้ง 6 ด้าน มาเป็นกรอบในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. นิติธรรม (The rule of law) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยอาศัยกฎ
ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
ทุกฝ่าย มีการปฏิรูปกฎในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
ของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียนและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

2. คุณธรรม (Virtue) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยการยึดมั่นใน
ความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุน
ให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ อุดหนุน มีระเบียบวินัย และ
ประกอบอาชีพที่สุจริต

3. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้ มีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ถูกต้องสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบ สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก

4. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามาและเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหารและจัดการศึกษา เช่น การให้ร่วมเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การรับฟังและแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกและรับผิดชอบ ในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาทหน้าที่

6. ความคุ้มค่า (Efficiency & Effectiveness) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การเต็มใจปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู และบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ที่ปฏิบัติงาน
ในสถานศึกษาภาครัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกขนาดสถานศึกษาภาครัฐ ของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2557, หน้า 2)
จำแนกได้ 4 ขนาด ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน
4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีพื้นที่รับผิดชอบ โรงเรียนในสังกัดภาครัฐ จำนวน 3 อำเภอ
ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการทบทวนเอกสารทางวิชาการ เพื่อศึกษาแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารการศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
3. ธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. การทบทวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและการกำหนดสมมติฐานการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Administration แต่สามารถใช้คำว่า Management ได้เช่นเดียวกัน ซึ่งการบริหารหรือการทำงานนี้ ได้มีการศึกษาและรวบรวมขึ้นเป็นระบบ ที่มีการค้นคว้ารวบรวมขึ้นเป็นทฤษฎีได้ จึงเห็นได้ว่าการบริหารเป็นศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Administrative science หรือ Management science สำหรับคำว่า การบริหารนี้ ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ความหมายทั่วไป คำว่า การบริหาร หรือ Administration หมายถึง การร่วมมือดำเนินการปฏิบัติการในองค์กร แต่หากพิจารณาโดยองค์รวมแล้วคำว่า “องค์กร” ในที่นี้มีได้หมายความเฉพาะแก่ส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรม กอง แผนก เท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงองค์กรในการบริหารงานอื่น ๆ ด้วย เช่น ธุรกิจ สหพันธ์ สมาคม ฯลฯ

ส่วนการบริหารการศึกษามาจากคำว่า การบริหาร และการศึกษา อาจพิจารณาได้สองทาง คือ พิจารณาในรูปของกิจกรรมที่มนุษย์ร่วมกันดำเนินงาน เพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า

ของสังคมประการหนึ่ง และพิจารณาในรูปของศาสตร์ คือหลักวิชา อันเป็นสาขาหนึ่งเกี่ยวกับ ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และปัจจัยที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายของ หน่วยงาน องค์กร สังคม หรือประเทศชาติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนา ไปตามแนวทาง ที่กลุ่มชนนั้นมีความประสงค์ นักวิชาการและหน่วยงานทางด้านการศึกษาก็ได้ให้ความหมาย ของการบริหารและการบริหารการศึกษาสรุปได้ดังนี้

Banard (n.d. อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนภายในองค์กรร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับ ความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตาม เป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ที่นำเอาทรัพยากรการศึกษา มาปฏิบัติประกอบกับ กระบวนการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงาน ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรูปแบบ การบริหารมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. การบริหารเป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม
3. การบริหารเป็นการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. การบริหารเป็นการทำกิจกรรมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ หน้าที่การบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการ ใช้ ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเป็นกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

สมคิด บางโม (2544, หน้า 153) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียน เป็นกระบวนการที่ใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ร่วมมือกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนา กระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป เพื่อการพัฒนา ศักยภาพของ โรงเรียนและผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกไปมีคุณภาพ ตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, หน้า 140) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้แก่นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “เก่ง ดี มีสุข” โดยงานวิชาการจะเป็นงานที่ให้การบริหารสถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์โดยตรง

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้กระบวนการและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งจะบรรลุผลทางการบริหาร ซึ่งกระบวนการ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และปัจจัย ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หน่วยงาน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่มีศักยภาพ จึงจะนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือและบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน

จากการที่มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานใน สถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องกับการศึกษาที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเป็นกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอก สถานศึกษา

3. ขอบข่ายและภารกิจการบริหาร โรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33) ได้มีการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหาร โรงเรียน โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียน ไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งสรุปสาระดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 33-38) ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่างานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษา ให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39-50) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณของ สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-63) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็น ภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-73) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้อง กับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลัก การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัด การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาในสังกัดของรัฐ จึงจำเป็นที่จะต้องนำหลักการที่ว่าด้วยเรื่องของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “หลักธรรมาภิบาล” (Good governance) มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

1. ความหมายของธรรมาภิบาล

แนวคิดธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่องค์กรระหว่างประเทศและกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วต่างเห็นพ้องกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้รัฐบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานโดยชอบธรรม และตอบสนองความต้องการของประชาชน (Accountability to the people) นอกจากนี้ยังเป็นรากฐานการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศและกระบวนการมีส่วนร่วม และแม้ว่าแนวคิดธรรมาภิบาลจะเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมาไม่นาน แต่มีองค์กร หน่วยงาน นักวิชาการ และผู้รู้ทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายและคำนิยามคำว่า “ธรรมาภิบาล” ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองและแนวคิดการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับลักษณะการปกครอง วัฒนธรรม และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ต้องการผลักดันแนวคิดนี้ไปสู่การปรับใช้ภายในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (ณัฐฐา วิจิณัยภาค, 2553) ดังต่อไปนี้

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่รวมกับกลุ่มคำประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่า ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหาร ในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการการบริการที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ (2546) ได้รวบรวมความหมายที่สถาบันต่าง ๆ ได้ให้ไว้ดังนี้ ธนาคารโลก หรือ World Bank (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ, 2546, หน้า 7) ได้นำไปใช้ครั้งแรกเมื่อประมาณ ปี ค.ศ. 1989 ซึ่งใช้ในรายงานเรื่อง “Sub-Sahara: from crisis to sustainable growth” โดยได้ให้ความหมายว่า Good governance เป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคม

ของประเทศเพื่อการพัฒนา โดยนัยของความหมายของธนาคารโลก เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลเพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา อีกทั้งระบบราชการ ฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้

องค์กรสหประชาชาติ หรือ United Nations (UN) บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ (2546, หน้า 6) ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมาภิบาล คือการมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

United Nations and Development Programmed (UNDP) บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ (2546, หน้า 6) ให้นิยามของคำว่าธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชน และกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเอง ตามกฎหมาย และแสดงความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริม หลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541 อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546, หน้า 8) ให้ความหมายธรรมาภิบาลว่า การที่กลไกของรัฐ ทั้งการเมืองและการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาดโปร่งใส และรับผิดชอบต่อ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐบาลเป็นด้านหลัก

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2543 อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, 2546 หน้า 8) ได้ให้ความสำคัญองค์กรประชาสังคม ซึ่งมีส่วนในการร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ทั้งนี้องค์กรรัฐจะอาศัยการบริหารจัดการที่ดีเป็นกลไกเกื้อหนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการฟื้นฟูสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนให้ยั่งยืน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า “ธรรมาภิบาล” เป็นกลไก เป็นเครื่องมือ และเป็นแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ ภาคสังคม และภาคการเมือง โดยเน้นการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ

มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

2. องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

สืบเนื่องจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นและขยายตัวอย่างรวดเร็วในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำดังกล่าวที่เรียกว่า “วิกฤติต้มยำกุ้ง” อันมีสาเหตุมาจากความอ่อนแอ รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดีของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เป็นผลทำให้รัฐบาลต้องยื่นหนังสือเจตจำนงขอกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) เพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าว ซึ่งในการอนุมัติเงินกู้ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศในหนังสือเจตจำนงฉบับที่ 1 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2540 นั้น มีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ รัฐบาลไทยต้องสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2549, หน้า 8 อ้างถึงใน ธรรมนูญ วินิจฉัยภาค, 2553)

เมื่อปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและสภา (ชนะศักดิ์ ชูบุรณ์, 2543, หน้า 3-12 อ้างถึงใน ธรรมนูญ วินิจฉัยภาค, 2553) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุถึงหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติโดยอธิบายหลักความมีส่วนร่วม ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

นอกจากนี้กระทรวงมหาดไทย ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการสร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบแรกคือ การมีส่วนร่วม (Participation) และอธิบายว่า เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริหารงานบุคคล (สุจิตติ นิมิตกุล, 2543 อ้างถึงใน ธรรมนูญ วินิจฉัยภาค, 2553)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน [ก.พ] (2542 อ้างถึงใน ธรรมนูญ วินิจฉัยภาค, 2553) ได้กล่าวถึงที่มาของหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนว่าเป็นผลจากการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2542 และได้กำหนดหลักธรรมาภิบาล จากความเห็นและการแสดงความคิดเห็นของที่ประชุมสรุปได้ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม โดยองค์ประกอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการให้บริการของรัฐ ซึ่งพอสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-1 องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2543 อ้างถึงใน ญัตติฐาน วินิจฉัยภาค, 2553)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
หลักนิติธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดีได้ 2. มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3. การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน 4. ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ
หลักความโปร่งใส	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ 2. จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ 3. เกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ 4. ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ
หลักความรับผิดชอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง 2. การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ 3. คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียน หรือการกล่าวหาที่ได้รับ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
หลักความคุ้มค่า	1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
หลักการมีส่วนร่วม	1. ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ 2. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ 3. จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม
หลักคุณธรรม	1. การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง 2. คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด 3. สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

คณะวิจัยของสถาบันพระปกเกล้า (2545 อ้างถึงใน ธรรมนูญ วินิจฉัยภาค, 2553)

ได้จัดทำตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมให้ครอบคลุม 4 หลักการคือ 1) การให้ข้อมูลแก่ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) การรับฟังความคิดเห็น 3) การร่วมตัดสินใจ 4) การพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วมทั้งนี้เพราะประชาชนอาจไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการมีส่วนร่วมได้ หากไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ จากนั้นได้กำหนดหลักการย่อยในแต่ละหลักการดังนี้

1. การให้ข้อมูลแก่ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีหลักการย่อย ได้แก่ การให้ข้อมูลแก่บุคคลภายนอก, ประเภทกลุ่มผู้รับข้อมูล, การใช้สื่อในการให้ข้อมูล, ความถี่ในการให้ข้อมูล และช่องทางการเข้าถึงข้อมูล

2. การรับฟังความคิดเห็น มีหลักการย่อย ได้แก่ มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนภายนอก, กลุ่มบุคคลที่หน่วยงานรับฟังความคิดเห็น, ความเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็น, ความตั้งใจในการรับฟังความคิดเห็น, การเห็นคุณค่าของการรับฟังความคิดเห็น และการทิ้งช่วงการตัดสินใจหลังการรับฟังความคิดเห็น

3. การร่วมตัดสินใจ มีหลักการย่อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจ, กระบวนการตัดสินใจ, มิติของเวลากับการตัดสินใจ และกระบวนการใช้กรรมกรในการตัดสินใจ

4. การพัฒนาศักยภาพโดยการมีส่วนร่วม มีหลักการย่อย ได้แก่ มีการพัฒนาความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตลอดจนธรรมาภิบาลในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับหลักการสากล ดังจะเห็นได้จากรายงาน “ธรรมาภิบาลประจำปี 2550 ว่าด้วยเรื่องดัชนีธรรมาภิบาล โลกระหว่างปี 2539-2549” (Governance matters 2007: Worldwide governance indicators 1996-2006 อ้างถึงใน ฌัฐฐา วินิจนัยภาค, 2553) ซึ่งธนาคารโลกได้จัดพิมพ์เผยแพร่เป็นผลงานร่วมระหว่างสถาบันธนาคารโลก (World Bank Institute) และสำนักงานรองประธานด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนาระหว่างธนาคารโลก (World Bank development economics vice-presidency) โดยดัชนีธรรมาภิบาลโลกเป็นเครื่องมือวัดองค์ประกอบของธรรมาภิบาล 6 ประการหนึ่งในนั้น ได้แก่ เสียงของประชาชนและความรับผิดชอบในผลงาน (Voice & accountability) วัดจากสิทธิในการมีส่วนร่วมเลือกรัฐบาลของพลเมืองในประเทศ ตลอดจนเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการรวมกลุ่ม รวมถึงการมีสื่อเสรีที่เป็นอิสระจากอำนาจทางการเมือง

จากการศึกษาองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า กระแสโลกาภิวัตน์กำลังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรวดเร็วและรุนแรงต่อทั้งเศรษฐกิจการเมือง และสังคมของประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย ดังนั้นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนจะต้องสนับสนุนหลักการของธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการตามที่กำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อที่จะได้ร่วมกันปรับบทบาท ปรับวิธีการทำงานของแต่ละภาคให้สนับสนุนเกื้อกูลกัน โดยจะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันทั้ง 3 ส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดการสนับสนุนเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นจริงในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

ธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 30-31) กล่าวถึง แนวทางส่งเสริมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลว่า นอกจากการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนแล้ว รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชน ให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว สำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 ขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

เกษม วัฒนชัย (2546, หน้า 23-33) กล่าวถึง ธรรมนูญกับบทบาทของคณะกรรมการ สถานศึกษาว่า “ธรรมนูญ” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Good governance “Good” แปลว่า ดี “Governance” แปลว่า กำกับที่ดี การดูแลอย่างดี “ธรรมนูญ” จึงเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันได้ว่าไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ค่อยประสิทธิภาพ ธรรมนูญของ สถานศึกษาจะช่วยประกันเรื่องนี้ ซึ่งหลักธรรมนูญในสถานศึกษาจึงประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ข้อ ดังนี้ 1) เป้าหมายต้องสอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นของสังคมหรือชุมชน (Relevance) เช่น สิ่งที่โรงเรียนทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนต่อชุมชนและต่อสังคม 2) มีความโปร่งใส (Transparency) ไม่ว่าโรงเรียนจะทำการบริหารอย่างไร ต้องโปร่งใส กระบวนการบริหารต้อง โปร่งใส กระบวนการเรียนการสอนต้องโปร่งใส จะใช้เงินอย่างไรให้โปร่งใส โปร่งใสก็คือ ตรวจสอบได้ ให้คนเข้าไปตรวจสอบได้และอธิบายได้ 3) ทุกขั้นตอนต้องมีผู้รับผิดชอบ (Accountability) การบริหารการใช้เงินของโรงเรียนต้องมีผู้รับผิดชอบ ถ้าใช้ไปแล้วไม่เกิด ประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องกลับมาถามว่าใครเป็นคนสั่งต้องรับผิดชอบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการบริหาร จัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากจะต้องดำเนินงานตามหลักการและแนวปฏิรูปการศึกษาแล้ว ยังต้องยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งมีหลักสำคัญ 6 ประการ

1. หลักนิติธรรม ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียนและประชาชนเป็นสำคัญ
2. หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพที่สุจริต
3. หลักความโปร่งใส การทำงานทุกขั้นตอนต้องยึดหลักความโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายสร้าง โอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก
4. หลักการมีส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามา และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหารและจัดการศึกษา
5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม มีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาใส่ใจและกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความกล้าที่จะยอมรับผล จากการกระทำของตนเองตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. หลักความคุ้มค่า มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนและประชาชนที่สถานศึกษารับผิดชอบ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ระบบธรรมาภิบาลในสถานศึกษา มุ่งการใช้กฎระเบียบอย่างเป็นธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง เน้นความโปร่งใสในการทำงาน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ประชาชนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สะดวก เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาการพบในความคิดเห็นที่แตกต่าง กล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง บริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้แก่นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพันต่อองค์กร” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใส่ใจ, รักใคร่ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร
2. ความต้องการการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544, หน้า 19) ได้สรุปความเห็นเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Buchanan (1974 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเกษตร, 2544) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือ การเต็มใจปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, pp. 46-56 อ้างถึงใน จุฬากาญจน์ เลหาละเดช, 2545, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตน เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถแสดงให้เห็นถึง 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

Potter et al. (1974, p. 604 cited in Newstrom & Davis, 1993, p. 97) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความศรัทธาและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอในการปฏิบัติงานต่อองค์กรในแง่ของความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กร พนักงานจะทุ่มเทแรงกาย ความคิดสร้างสรรค์ความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

ตารางที่ 2-2 สรุปความผูกพันองค์กร

องค์ประกอบความผูกพันองค์กร				
วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 27)	จิราภรณ์ วะพานธุ์ (2544, หน้า 19)	Buchanan (1974)	Steers (1977, p. 465)	Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974, p. 604)
1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจ ในองค์กรและ ยอมรับจุดหมาย ขององค์กร	ความผูกพัน ต่อองค์กร เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึก ของบุคคลต่อ องค์กร ใน ลักษณะที่ สอดคล้องกับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กรเป็น ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทแรงกาย แรงใจใน การปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าคุณ มีความสำคัญ ต่อองค์กรและ ปรารถนาที่จะอยู่ กับองค์กรต่อไป	1. ความเป็น อันหนึ่ง อันเดียวกัน กับองค์กร (Identification) คือ การเต็มใจ ปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ ขององค์กร และ ถือเสมือนหนึ่ง ว่าเป็นของตน เช่นกัน 2. การเข้ามา มีส่วนร่วม ในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามา มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของ องค์กร ตาม บทบาทของตน อย่างเต็มที่	1. ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้า และ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร 2. ความคาดหวัง ที่จะใช้ความ พยายามเพื่อ ประโยชน์ ขององค์กร 3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงรักษาการเป็น สมาชิกขององค์กร	1. มีความศรัทธาและ ยอมรับในคุณค่าและ เป้าหมายขององค์กร 2. มีความตั้งใจและ ความพยายามที่มีอยู่ เพื่อองค์กร 3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

องค์ประกอบความผูกพันองค์กร		
วรนุช ทองไพบูลย์ จิราภรณ์ วสะพันธ์ (2543, หน้า 27)	Buchanan (1974) Steers (1977, p. 465) (2544, หน้า 19)	Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974, p. 604)
3. ความจงรักภักดี		
ต่อองค์กร		
(Loyalty) คือ		
ความรู้สึกรัก		
และผูกพัน		
ต่อองค์กร		

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

บทบาทอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2557, หน้า 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประธาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประธานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประธาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประธาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประธาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
 11. ประธานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- สภาพทั่วไป/ สภาพที่ตั้ง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2558, หน้า 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/ 6 หมู่ 2 ถนนพระยาเสด็จฯ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามทางหลวงแผ่นดิน สายบางนา-ตราด ประมาณ 80 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 1,273 ตารางกิโลเมตร
- ทิศเหนือ ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคมอำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์
- ทิศใต้ ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพนัสนิคมและอำเภอบ่อทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอศรีราชาและอำเภอไทย

เขตพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2558, หน้า 3) สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 3 อำเภอ ดังนี้

ตารางที่ 2-3 เขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

เขตพื้นที่	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอเมือง	18	107	12	4
อำเภอบ้านบึง	8	52	6	5
อำเภอหนองใหญ่	5	24	1	4

อำเภอเมือง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 18 ตำบล 107 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 4 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองอ่างศิลา เทศบาลตำบล 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลคลองตำหรุ เทศบาลตำบลบางทราย เทศบาลตำบลนาป่า เทศบาลตำบลคอนหัวฟ่อ เทศบาลตำบลหนองไม้แดง เทศบาลตำบลห้วยกะปิ เทศบาลตำบลเสม็ด เทศบาลตำบลเหมือง องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี องค์การบริหารส่วนตำบล หนองข้างคอก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองตำหรุ องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักบก

อำเภอบ้านบึง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 8 ตำบล 52 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบล 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองไผ่แก้ว เทศบาลตำบล หัวกัญแจ เทศบาลตำบลหนองซาก เทศบาลตำบลหนองขี้ซาก เทศบาลตำบลบ้านบึง องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิ้ว องค์การบริหารส่วนตำบล มาบไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนแดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิรุณ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แก้ว

อำเภอหนองใหญ่ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 ตำบล 24 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหนองใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองพลู องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเสือช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้างสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก

ข้อมูลประชากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีพื้นที่รับผิดชอบโรงเรียนในสังกัด จำนวน 3 อำเภอ มีประชากรรวมทั้งสิ้น 378,975 คน แบ่งเป็นรายอำเภอ ดังนี้
อำเภอเมืองชลบุรี มีประชากรจำนวน 281,758 คน อำเภอบ้านบึง จำนวน 74,590 คน
อำเภอหนองใหญ่ จำนวน 22,627 คน

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2558, หน้า 4-6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีพื้นที่รับผิดชอบโรงเรียนในสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่

ตารางที่ 2-4 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนภาครัฐ

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน
1	อำเภอเมือง	37
2	อำเภอบ้านบึง	33
3	อำเภอหนองใหญ่	12
รวมทั้งสิ้น		82

หมายเหตุ: ข้อมูลสถานศึกษา 10 มิถุนายน พ.ศ. 2559

ตารางที่ 2-5 จำนวนโรงเรียนภาครัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขนาด	จำนวนนักเรียน	โรงเรียนภาครัฐ
เล็ก	120 คนลงมา	16
กลาง	121-600 คน	57
ใหญ่	601-1,500 คน	8
ใหญ่พิเศษ	1,501 คนขึ้นไป	1
รวมโรงเรียน		82

หมายเหตุ: ข้อมูลสถานศึกษา 10 มิถุนายน พ.ศ. 2559

ตารางที่ 2-6 จำนวนครุภาครัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขนาด	จำนวนผู้บริหาร (ผอ., รองผอ.)	จำนวนครู	จำนวนรวม
เล็ก	17	111	128
กลาง	63	796	859
ใหญ่	17	364	381
ใหญ่พิเศษ	5	112	117
รวม	102	1,383	1,485

หมายเหตุ: ข้อมูลสถานศึกษา 10 มิถุนายน 2559

ตารางที่ 2-7 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามระดับที่จัดการเรียนการสอน

สังกัด/ ระดับที่จัดการเรียนการสอน	จำนวนโรงเรียน
ระดับอนุบาล 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6	61
ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3	1
ระดับอนุบาล 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3	20
รวม	82

หมายเหตุ: ข้อมูลสถานศึกษา 10 มิถุนายน พ.ศ. 2559

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีชัย โสกันทัต (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อ สถานศึกษาของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านด้านความศรัทธา ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก และด้านความทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

วรารุช สร้อยพิมาย (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) ศึกษา ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งานตามหลัก ธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 4) ศึกษาความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษา ตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 345 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพัน ของครูต่อสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เปรียบเทียบ ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ทางเดียว (One-way analysis of variance หรือ One-way ANOVA) และเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparisons) โดยใช้วิธี Least significance difference (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ หลักนิติธรรม หลักการมี ส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า 2) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 4) การเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างดังกล่าวคือ ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ มีความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

พจนินา ชัยโกศล, อรรณพ จินะวัฒน์ และ รัตนา ดวงแก้ว (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ การวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ประกอบด้วย ข้อมูลการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง 0.97 และ 0.87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ อาทิคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร คุณภาพชีวิต การทำงานของครู สุขภาพองค์กร การสร้างทีมงาน ค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงาน วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เน้นพัฒนาวิชาชีพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือแม้กระทั่งขนาดและที่ตั้งของ

โรงเรียน มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพัน ภายในสถานศึกษาของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับทัศนคติของนักวิชาการที่ได้ ทำการศึกษาถึงปัจจัยบ่งชี้ที่จะสามารถประเมินถึงการประสพผลสำเร็จทางการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ตามความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน การอุทิศเวลา ให้กับงานในหน้าที่และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

การทบทวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและการกำหนดสมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรการศึกษา และผลการศึกษาเพื่อกำหนดสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

มีชัย โสกันท์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรารุช สร้อยพิมาย (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรนิภา ชัยโกศล อรรถพร จินะวัฒน์ และ รัตนา ดวงแก้ว (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพัน ของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันของครู ต่อสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานงานวิจัยว่า “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา”

ตารางที่ 2-8 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร
1. มีชัย โสกันทัด (2552)	1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รายด้านอยู่ในระดับมาก	1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รายด้านอยู่ในระดับมาก	1. สัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง 2. มีนัยสำคัญระดับ .01
2. วราวุธ สร้อยพิมาย (2552)	1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รายด้านอยู่ในระดับมาก	1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด	1. สัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง 2. มีนัยสำคัญระดับ .05
3. พรนิภา ชัยโกศล, อรรณพ จินะวัฒน์ และ รัตนา ดวงแก้ว (2558)	1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รายด้านอยู่ในระดับมาก	1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รายด้านอยู่ในระดับมาก	1. สัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง 2. มีนัยสำคัญระดับ .01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 1,485 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน พิเชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544, หน้า 139) ดังนี้

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

$$n = \frac{3.841 \times 1,485 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 (1,485-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{1425.97}{4.67}$$

$$= 305.34$$

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิจรูญ, 2544, หน้า 139) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 306 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนหรือข้อมูลในการเก็บไม่ชัดเจน จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 310 คน

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วนกับประชากร (Proportional stratified random sampling) ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

โดย n_1 = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N_1 = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

ขนาด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	17	111	128	4	23	27
กลาง	63	796	859	13	165	178
ใหญ่	17	364	381	4	76	80
ใหญ่พิเศษ	5	112	117	1	24	25
รวม	102	1,383	1,485	22	288	310

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานศึกษา เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างแบบสอบถามขึ้นมา
2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามนี้ไปตรวจสอบค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1 ดร.กิจจุฑา ไกรวาส (อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา)

2.2 ดร.พลธาวิณ วัชรธำรงค์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนวอนนภาศัพท์)

2.3 ดร.สุทธิรักษ์ พันภัยพาล (ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1)

เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องและความชัดเจนของเนื้อหา เพื่อนำมาแก้ไขสำนวนต่าง ๆ รายละเอียดของงาน ให้แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและเหมาะสมที่ใช้เก็บข้อมูล จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากการประเมินค่า IOC เพื่อประเมินหาข้อคำถามว่าสอดคล้องกันภายในของเครื่องมือในการวิจัย กับประเด็นที่ต้องการเพียงใด ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลขดังนี้ (IOC= Index of Item-objective congruence)

ค่า +1 หมายถึง	เห็นด้วย/ สอดคล้อง
ค่า 0 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า -1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย/ไม่สอดคล้อง

ข้อคำถามแต่ละข้อ ถ้าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 แสดงว่าคำถามนั้นวัดเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า IOC <0.60 แสดงว่าข้อคำถามนั้น วัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการถือว่าใช้ไม่ได้ให้สร้างข้อคำถามขึ้นมาทดแทนใหม่ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ (ทองใบ สุคชารี, 2546, หน้า 81-88)

3. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try-out) โดยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขถูกต้องและความชัดเจนของเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 3-2 ตัวแปร จำนวนข้อ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	15	0.94
2. ความผูกพันต่อองค์กร	11	0.90

ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอบหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเสนอขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. นำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับงานวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเรียบเรียงตามลำดับของแบบสอบถาม
2. นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
3. นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง
4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผูกพันต่อองค์กรมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผูกพันต่อองค์กรน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ดังนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพัฑฒันธ์, 2545, หน้า 25)

ค่า r ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.30-0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 310 คน ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยได้นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ตำแหน่ง	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	7.10
	ครูผู้สอน	288	92.90

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	142	45.81
	หญิง	168	54.19
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	10.65
	ปริญญาตรี	240	77.42
	ปริญญาโท	34	10.97
	ปริญญาเอก	3	.97
ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	145	46.77
	10-20 ปี	126	40.65
	21-30 ปี	22	7.10
	31 ปีขึ้นไป	17	5.48
ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน			
	ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	27	8.71
	ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)	178	57.42
	ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน)	80	25.81
	ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	25	8.06

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 92.90 โดยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.19 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.42 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.77 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน) คิดเป็นร้อยละ 57.42 รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน) คิดเป็นร้อยละ 25.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน (n = 310)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	SD	แปรผล	อันดับ
ด้านคุณธรรม	3.43	.57	มาก	3
ด้านนิติธรรม	3.40	.79	ปานกลาง	4
ด้านความโปร่งใส	3.25	.59	ปานกลาง	6
ด้านความมีส่วนร่วม	3.67	.56	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบ	3.54	.60	มาก	2
ด้านความคุ้มค่า	3.40	.56	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.44	.63	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .63$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .56$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$, $SD = .60$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .57$) ด้านนิติธรรม ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .79$) ด้านความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .56$) และด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.25$, $SD = .59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านคุณธรรม (n = 310)

ด้านคุณธรรม	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แปรผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดี	0 (0.00)	139 (44.84)	159 (51.29)	9 (2.90)	3 (0.97)	3.40	.59	ปานกลาง	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา การปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย	10 (3.23)	150 (48.39)	128 (41.29)	19 (6.13)	3 (0.97)	3.47	.70	มาก	1
ภาพรวมด้านคุณธรรม						3.43	.57	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านคุณธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.47$, $SD = .70$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความถูกต้องดึงมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .59$)

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านนิติธรรม (n = 310)

ด้านนิติธรรม	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	31 (10.00)	123 (39.68)	146 (47.10)	10 (3.23)	0 (0.00)	3.56	.71	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	12 (3.87)	106 (34.19)	149 (48.06)	40 (12.90)	3 (0.97)	3.27	.77	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านนิติธรรม	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ผู้บริหาร สถานศึกษา บริหารงาน โดยยึดใช้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเป็น ธรรมกับ บุคลากร ในสถานศึกษา	10 (3.23)	128 (41.29)	149 (48.06)	19 (6.13)	4 (1.29)	3.39	.71	ปาน กลาง	2
ภาพรวมด้านนิติธรรม						3.40	.79	ปาน กลาง	-

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านนิติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.56$, $SD = .71$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงาน โดยยึดใช้กฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเป็นธรรมกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.39$, $SD = .71$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความโปร่งใส (n = 310)

ด้านความโปร่งใส	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แผลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้	10 (3.23)	104 (33.55)	124 (40.00)	63 (20.32)	9 (2.90)	3.14	.87	ปานกลาง	3
2. ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	19 (6.13)	118 (38.06)	146 (47.10)	20 (6.45)	7 (2.26)	3.39	.79	ปานกลาง	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้องสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์	32 (10.32)	71 (22.90)	175 (56.45)	0 (0.00)	32 (10.32)	3.23	1.00	ปานกลาง	2
ภาพรวมด้านความโปร่งใส						3.25	.59	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภาครัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความโปร่งใส พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25, SD = .59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.39, SD = .79$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.23, SD = 1.00$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้ ($\bar{X} = 3.14, SD = .87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความมีส่วนร่วม (n = 310)

ด้านความ มีส่วนร่วม	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แปรผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บุคลากรทาง การศึกษา มีส่วนร่วมใน การเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และร่วมตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ	49 (15.81)	164 (52.90)	95 (30.65)	0 (0.00)	2 (0.65)	3.83	.70	มาก	1
2. บุคลากรทาง ศึกษามี ส่วนร่วมในการ วางแผนและ ร่วมปฏิบัติงาน	22 (7.10)	147 (47.42)	110 (35.48)	31 (10.00)	0 (0.00)	3.52	.77	มาก	2
ภาพรวมด้านความมีส่วนร่วม						3.67	.56	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37, SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.83, SD = .70$) รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52, SD = .77$)

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ (n = 310)

ด้านความ รับผิดชอบ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บริหาร สถานศึกษา บริหารงานด้วย การตระหนักใน สิทธิและหน้าที่	22 (7.10)	127 (40.97)	140 (45.16)	20 (6.45)	1 (0.32)	3.48	.73	มาก	3
2. ผู้บริหาร สถานศึกษา บริหารงานด้วย ความสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อ การใส่ใจ การกระตือรือร้น ในการแก้ไข ปัญหา	19 (6.13)	173 (55.81)	95 (30.65)	19 (6.13)	4 (1.29)	3.59	.75	มาก	1

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ด้านความ รับผิดชอบ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ผู้บริหาร สถานศึกษามี ระบบที่ให้มี การตรวจสอบ โดยการเปิด โอกาส และ พร้อมที่จะ ให้ตรวจสอบ	29 (9.35)	159 (51.29)	87 (28.06)	30 (9.68)	5 (1.61)	3.57	.85	มาก	2
ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ						3.54	.60	มาก	-

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ
พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการบริหารงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไข
ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.59$, $SD = .75$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบ
ที่ให้มีการตรวจสอบโดยการเปิดโอกาส และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .85$)
และผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานด้วยการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = .73$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความคุ้มค่า ($n = 310$)

ด้านความคุ้มค่า	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงาน โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการ ปฏิบัติงาน	10 (3.23)	145 (46.77)	129 (41.61)	21 (6.77)	5 (1.61)	3.43	.73	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงาน โดยการสร้าง ความตระหนัก แก่บุคลากร ทางการศึกษา ในการใช้และ รักษาทรัพยากร ของสถานศึกษา ที่เกิดความคุ้มค่า เพื่อเกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวม	19 (6.13)	92 (29.68)	188 (60.65)	11 (3.55)	0 (0.00)	3.38	.65	ปานกลาง	2
	ภาพรวมด้านความคุ้มค่า					3.40	.56	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-8 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาบริหารงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.43, SD = .73$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทางการศึกษา ในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษาที่เกิด ความคุ้มค่าเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.38, SD = .65$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน ($n = 310$)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา	3.41	.46	มาก	2
ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา	3.49	.70	มาก	1
ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	3.41	.62	มาก	2
ภาพรวม	3.42	.44	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41, SD = .44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.49, SD = .70$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.41, SD = .46$) และด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.41, SD = .62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา (n = 310)

ด้านความเป็น อันหนึ่งอัน เดียวกันกับ สถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เต็มใจใน การทำงานเพื่อ ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	0 (0.00)	70 (22.58)	146 (47.10)	32 (10.32)	62 (20.00)	2.72	1.02	ปาน กลาง	6
2. ยอมสละเวลา ให้กับการทำงาน	0 (0.00)	91 (29.35)	123 (39.68)	78 (25.16)	18 (5.81)	2.93	.88	ปาน กลาง	5
3. ยอมรับ วัฒนธรรมของ สถานศึกษาเพื่อ ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	22 (7.10)	158 (50.97)	129 (41.61)	0 (0.00)	1 (0.32)	3.65	.62	มาก	3
4. ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อ ทำงานในหน้าที่ ให้ดีที่สุด	51 (16.45)	198 (63.87)	49 (15.81)	10 (3.23)	2 (0.65)	3.92	.71	มาก	1

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ด้านความเป็น อันหนึ่งอัน เดียวกันกับ สถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ยอมรับค่านิยม ของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	19 (6.13)	159 (51.29)	118 (38.06)	12 (3.87)	2 (0.65)	3.58	.69	มาก	4
6. ยอมรับ วัตถุประสงค์ของ สถานศึกษาเพื่อ ความสำเร็จบรรลุ เป้าหมายของ สถานศึกษา	41 (13.23)	138 (44.52)	119 (38.39)	9 (2.90)	3 (0.97)	3.66	.77	มาก	2
ภาพรวมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา						3.41	.46	มาก	-

จากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .71$) รองลงมา คือ ยอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .77$) และยอมรับวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และอันดับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา (n = 310)

ด้านการเข้ามา มีส่วนร่วมใน สถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	แผลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. มีส่วนร่วม ในกิจกรรมของ สถานศึกษา เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	31 (10.00)	124 (40.00)	139 (44.84)	12 (3.87)	4 (1.29)	3.54	.77	มาก	1
2. ปฏิบัติงาน ตามบทบาท หน้าที่ของตน อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	20 (6.45)	127 (40.97)	146 (47.10)	10 (3.23)	7 (2.26)	3.46	.76	มาก	2
ภาพรวมด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา						3.49	.70	มาก	-

จากตารางที่ 4-11 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วม
ในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.54$, $SD = .77$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน
อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1 ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ($n = 310$)

ด้านความ จงรักภักดีต่อ สถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. อยาก ทำงานใน สถานศึกษา ให้นานที่สุด	19 (6.13)	92 (29.68)	189 (60.97)	10 (3.23)	0 (0.00)	3.39	.65	ปาน กลาง	2
2. รู้สึก ผูกพันกับ สถานศึกษาที่ ทำงาน อยู่นี้	19 (6.13)	104 (33.55)	155 (50.00)	32 (10.32)	0 (0.00)	3.35	.74	ปาน กลาง	3
3. มีความรัก และภาคภูมิใจ ในสถานศึกษา แห่งนี้มาก	19 (6.13)	158 (50.97)	92 (29.68)	41 (13.23)	0 (0.00)	3.50	.79	มาก	1
ภาพรวมด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา						3.41	.62	มาก	-

จากตารางที่ 4-12 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา
พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรัก
และภาคภูมิใจในสถานศึกษาแห่งนี้มาก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.50$, $SD = .79$) รองลงมา
คือ อยากทำงานในสถานศึกษาให้นานที่สุด ($\bar{X} = 3.39$, $SD = .65$) และรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา
ที่ทำงานอยู่นี้ ($\bar{X} = 3.35$, $SD = .74$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 4-13 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 รายด้าน (X_1 - X_6) กับ
(Y_1 - Y_3)

การบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร							
	Y_3		Y_2		Y_1		$Y_{รวม}$	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
X_1	.62*	ปานกลาง	.06	ต่ำ	.38*	ปานกลาง	.47*	ปานกลาง
X_2	.48*	ปานกลาง	.49*	ปานกลาง	.48*	ปานกลาง	.61*	ปานกลาง
X_3	.49*	ปานกลาง	.50*	ปานกลาง	.53*	ปานกลาง	.64*	ปานกลาง
X_4	.44*	ปานกลาง	.09	ต่ำ	.50*	ปานกลาง	.48*	ปานกลาง
X_5	.57*	ปานกลาง	.16*	ต่ำ	.46*	ปานกลาง	.53*	ปานกลาง
X_6	.75*	สูง	.51*	ปานกลาง	.48*	ปานกลาง	.71*	สูง
$X_{รวม}$.79*	สูง	.41*	ปานกลาง	.66*	ปานกลาง	.81*	สูง

หมายเหตุ: * $p < .05$

- $X_{รวม}$ หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ
- X_1 หมายถึง ด้านคุณธรรม
- X_2 หมายถึง ด้านนิติธรรม
- X_3 หมายถึง ด้านความโปร่งใส
- X_4 หมายถึง ด้านความมีส่วนร่วม
- X_5 หมายถึง ด้านความรับผิดชอบ
- X_6 หมายถึง ด้านความคุ้มค่า

$Y_{รวม}$ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

Y_1 หมายถึง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา

Y_2 หมายถึง ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา

Y_3 หมายถึง ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นดังนี้

1. โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
ขนาดความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.81^*$)

2. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ในระดับต่ำถึงสูง ($r = 0.16^*$ ถึง $r = 0.75^*$)

3. โดยที่ความสัมพันธ์ด้านความคุ้มค่ากับด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา
มีความสัมพันธ์สูงเป็นอันดับหนึ่ง ($r = 0.75^*$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านคุณธรรม
กับด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ($r = 0.62^*$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 92.90 โดยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน) รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษากิจการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนิติธรรม ด้านความคุ้มค่า ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใส ตามลำดับเมื่อพิจารณา รายด้าน เป็น ดังนี้

2.1 ด้านคุณธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงาน โดยยึดใช้กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นธรรมกับบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามลำดับ

2.2 ด้านนิติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ อุดหนุน มีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดี

2.3 ด้านความโปร่งใส พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาถูกต้องสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและมีระบบงานที่ชัดเจนเปิดเผยได้ ตามลำดับ

2.4 ด้านความมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน

2.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบที่ให้มีการตรวจสอบ โดยการเปิดโอกาส และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ตามลำดับ

2.6 ด้านความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทางการศึกษา ในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา ที่เกิดความคุ้มค่าเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา และด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ตามลำดับ เมื่อพิจารณา รายด้าน เป็นดังนี้

3.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานในหน้าที่

ให้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ขอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และขอมรับวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จ ตามลำดับ

3.2 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับ

3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษาแห่งนี้มาก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ อยากทำงานในสถานศึกษานี้ให้นานที่สุด และรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาที่ทำงานอยู่นี้ ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดความสัมพันธ์กันระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำถึงสูง โดยที่ความสัมพันธ์ด้านความคุ้มค่ากับด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา มีความสัมพันธ์สูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านคุณธรรม กับด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ใช้หลักเกณฑ์ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เมื่อปี พ.ศ. 2542 มาเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาภาครัฐ ที่ได้กำหนดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม ตลอดจนบุคลากรยังได้ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติจนนำไปสู่การบริหารจัดการ

งานต่าง ๆ ในสถานศึกษาภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา และต่อผู้เรียน โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมีชัย โสกันท์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากและผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ซึ่งสามารถแยกอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านคุณธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้ปฏิบัติตนด้วยความยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคมในด้านของความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ มีความขยันอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ รักษาระเบียบวินัย และปฏิบัติตามราชการที่สุจริต จนนำมาสู่การบริหารงานหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมีชัย โสกันท์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านนิติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้ใช้ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีความเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา มีการปฏิรูปกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ จนนำมาสู่การบริหารงานหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมีชัย โสกันท์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านนิติธรรมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความโปร่งใส พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ในการสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนบุคลากรของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้มีการร้องเรียนหรือสอบสวนตรวจสอบทางวินัยแก่บุคลากรของสถานศึกษาที่เข้าข่ายกระทำผิด ด้วยหลักเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจที่มีความชัดเจน เป็นที่ยอมรับบริหารงานด้วยการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

จนนำมาสู่การบริหารงานหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามิซึชิ โสกันทัต (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมและเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหารและจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามิซึชิ โสกันทัต (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความตระหนักในสิทธิ หน้าที่ของตนเอง และของบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีความสำนึกและรับผิดชอบต่อในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีความใส่ใจและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่จะส่งผลกระทบต่อผู้เรียน เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนนำมาสู่การบริหารงานอย่างเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามิซึชิ โสกันทัต (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้มีกระบวนการบริหารงานโดยคำนึงถึงการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนและประชาชนที่สถานศึกษารับผิดชอบ จนนำมาสู่การบริหารงานอย่างเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามิซึชิ โสกันทัต (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 บริหารงาน ด้วยการสร้างกิจกรรมที่เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโครงการ กิจกรรม เพื่อสร้างความตระหนักในหน้าที่และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ช่วยให้เกิดผลต่อความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับมิชชั่น โสกันทัต ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเป็นดังนี้

2.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้มีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยการทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ ด้วยความสามารถที่มีทั้งหมด เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสถานศึกษา และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในสถานศึกษาตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ จนนำมาสู่ความรู้สึกผูกพัน และรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรนิภา ชัยโกศล และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้มีการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในสถานศึกษาโดยมีทัศนคติ ค่านิยม และแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอในการปฏิบัติงานต่อสถานศึกษาในแง่ของความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของสถานศึกษา และได้แสดงถึงความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรนิภา ชัยโกศล และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานมาก มีความต้องการในการทำงานในสถานศึกษาให้นานที่สุด ด้วยมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรนิภา ชัย โสภล และคณะ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาภาครัฐกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดความสัมพันธ์กันระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน ตลอดจนยอมรับวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จร่วมกัน และบุคลากรมีความรักความภาคภูมิใจในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานมาก มีความต้องการในการทำงานในสถานศึกษาให้นานที่สุด ด้วยมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวราวุธ ศรีอภัยพิมาย (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมีชัย โสภกันทัต (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช่หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช่หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้อง

กับผลงานวิจัยของพรนิภา ชัยโกศล และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1” พบว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า และด้านนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวทางนโยบายในการส่งเสริม การสื่อสาร ตลอดจนวิธีการ และกระบวนการทำงานของผู้บริหารให้เกิดความชัดเจน เปิดเผยให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคน ได้มีโอกาสรับทราบ จนถึงสามารถตรวจสอบการบริหารงาน ได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในแต่ละแห่ง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวนโยบายในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นถึงการยึดนโยบายที่มีการใช้กฎระเบียบในการบริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสถานศึกษา เพื่อความชอบธรรมในการบริหารสถานศึกษาและเกิดความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกฝ่าย

2. จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นนโยบายที่สร้างกิจกรรมที่เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมในส่วนรวม เพื่อสร้างความตระหนักในหน้าที่และความผูกพันต่อสถานศึกษามากขึ้น

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ช่วยให้เกิดผลต่อความรักความผูกพันต่อสถานศึกษาของบุคลากรในภาพรวม อาทิ การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ฯลฯ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดจัดการประชุมประจำปีในการแสดงผลงานผลการดำเนินงานที่มีวิธีการดำเนินงาน กระบวนการทำงานของผู้บริหารที่ชัดเจน เปิดเผยให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคน ได้มีโอกาสรับทราบ และควรที่จะหาวิธีในการเปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการปฏิบัติราชการของบุคลากรฝ่ายบริหารของสถานศึกษาหรือติดตามการปฏิบัติการสอนภายในชั้นเรียนของครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพ อาทิ คณะกรรมการสถานศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อเป็นประโยชน์แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางการบริหารจัดการโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดงบประมาณในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยเน้นถึงความคุ้มค่าและความประหยัดในการใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ และควรมีการใช้แผนงบประมาณประจำปีของสถานศึกษา สำหรับใช้ในการกำหนดเงินงบประมาณของสถานศึกษาในภาพรวม และใช้จ่ายงบประมาณตามแผนดังกล่าวเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการเบิกงบประมาณและตรงตามความจำเป็นของสถานศึกษามากที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยึดกฎระเบียบในการบริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด และเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลจนนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และควรมีการตรวจสอบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผ่านการประชาคมของสถานศึกษา อันเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดทิศทางและกรอบของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมและเกิดความชอบธรรมต่อบุคลากรทุกฝ่าย

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนงบประมาณและจัดโครงการที่เปิดโอกาสให้นักบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ช่วยให้เกิดผลต่อความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งผลถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถานศึกษาในรูปแบบที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากร อาทิ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมมุทิตาจิต กิจกรรมการเลี้ยงส่ง ฯลฯ

5. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษาได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในสายการปฏิบัติงานของตนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และมีทิศทางในการเติบโตที่เหมาะสม อาทิ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามอายุของการทำงาน การปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม โดยอาศัยการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่าย ผ่านกระบวนการตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรม

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างผสมผสาน เน้นถึงความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายบุคลากร หรือชุมชน ต้องปฏิบัติงานร่วมมือกันให้เกิดความสมดุล จนทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าการศึกษาคือของทุกคน จนนำมาสู่ความรักและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา จนสามารถยอมเสียสละเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการต่อไปได้ในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปที่เป็นการต่อยอดผลจากงานวิจัยเรื่องดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรที่จะวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาโดยเพิ่มตัวแปรให้มากขึ้น อาทิ ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น
2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรเพิ่มพื้นที่ในการศึกษาและเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลให้มีขอบเขตด้านพื้นที่และด้านกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เป็นการเก็บข้อมูลจากทั้ง 3 เขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. การวิจัยในครั้งต่อไปควรเพิ่มเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกจากการสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการศึกษาบริบททางด้านอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยดังกล่าว

บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ พัฒนาพัฑฒันธ์. (2545). สถิติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- เกษม วัฒนชัย. (2546). ธรรมเนียมปฏิบัติกับบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิรากุล วะพันธุ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท โอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑากาญจน์ เล่าหะเดช. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล กบินทร์บุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: ปัตตานีฝ่ายเทคโนโลยี.
- ณัฐธา วินิจฉัยภาค. (2553). แนวคิดธรรมเนียมปฏิบัติและการจัดทำดัชนีชี้วัด. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 8(2), 13-55.
- ทองใบ สุดซารี. (2546). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). การบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.
- นันทนา ผ่องแผ้ว. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการวิทยาลัย การพยาบาลและการุณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: ตระกูลไทย.

- บุญบง ชัยเจริญวัฒน์. (2546). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- พรนิภา ชัยโกศล, อรรถนพ จินะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. เข้าถึงได้จาก
เข้าถึงได้จาก http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters/research/5nd/FullPaper/SS/Oral/O-SS.pdf
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2544). *แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้บทบาทครูกับการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ. (2542). *การศึกษาความคาดหวังของอาจารย์ นายกสมาคมศิษย์เก่าสมาคมผู้ปกครอง และครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(1), 198-221.
- มีชัย โสกันทัต. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- วรารุช สร้อยพิมาย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สนธยา แพ่งศรีสาร. (2549). *การบริหารการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ภาควิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2557). *การบริหารงานบุคคล*. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมคิด บางโม. (2544). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2548). *คู่มือการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สหพัฒนาการพิมพ์.
- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-545.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-75.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพัน
ต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ช่องหน้าข้อความที่ตรงกับคำตอบสภาพความเป็นจริง
ของท่าน หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2. ครูผู้สอน

2. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

3. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-39 ปี
 3. 40-49 ปี 4. 50 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. 10-20 ปี
 3. 21-30 ปี 4. 31 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)
 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)
 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน)
 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาประเมินตามความทัศนคติของผู้ประเมิน
แบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หลักนิติธรรม					
1. บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับของ สถานศึกษา					
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
3. ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยยึดใช้กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นธรรมกับบุคลากรในสถานศึกษา					
หลักคุณธรรม					
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดี					
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย					
หลักความโปร่งใส					
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีระบบงานที่ชัดเจนเปิดเผยได้					
7. ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้					

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์					
หลักการมีส่วนร่วม 9. บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ					
10. บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน					
หลักความรับผิดชอบ 11. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยการตระหนักในสิทธิและหน้าที่					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา					
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบที่ให้มีการตรวจสอบโดยการเปิดโอกาส และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ					
หลักความคุ้มค่า 14. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทางการศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากร ของสถานศึกษา ที่เกิดความคุ้มค่าเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานศึกษาภาครัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาประเมินตามทัศนคติของผู้ประเมิน
แบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษา					
1. ท่านเต็มใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
2. ท่านยอมสละเวลาให้กับการทำงาน					
3. ท่านยอมรับวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา					
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด					
5. ท่านยอมรับค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา					
6. ท่านยอมรับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา					
การเข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษา					
7. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ สถานศึกษา เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา					
8. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา					

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา					
9. ท่านอยากทำงานในสถานศึกษา ให้นานที่สุด					
10. ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา ที่ท่านทำงานอยู่นี้					
11. ท่านมีความรักและภาคภูมิใจ ในสถานศึกษาแห่งนี้มาก					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม