



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

The Relationship between Administration Based on Good Governance of School Administrators and Teachers' Commitment in Schools under the Secondary Education Service Area Office 3

พรนิภา ชัยโกศล (Pornnipa Chaigosol)¹ อรรณพ จินะวัฒน์ (Annop Jeenawathana)²

รัตนา ดวงแก้ว (Ratana Daungkaew)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ประกอบด้วย ข้อมูลการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง 0.97 และ 0.87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหาร หลักธรรมาภิบาล ความผูกพันของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

Abstract

The purposes of this research were 1) to study administration based on Good Governance of school administrators; 2) to study teachers' commitment toward schools; 3) to study the relationship between administration based on good governance and teachers' commitment in schools under the Secondary Education Service Area Office 3. The sample consisted of 341 secondary school teachers, all of whom were obtained by stratified random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaires, dealing with data on administration based on Good Governance of school administrators and teachers' commitment toward schools, with reliability coefficient of 0.97 and 0.87, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation. The research findings were as follows: (1) the overall and all aspects of administration based on good governance of school administrators, as perceived by teachers were at the high level; (2) the overall and all aspects of teacher's commitment toward schools were at the high level; and (3) the relationship between administration based on good governance and teachers' commitment toward schools was positive and at the high level, which was significant at 0.1 level.

Keywords: Administration, Good Governance, Teachers' commitment, Secondary Education Office Area 3

1 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address yukideb@gmail.com

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address annop.stou@gmail.com

3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address ratadaung@gmail.com



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

แนวคิดเรื่อง“ธรรมาภิบาล” หรือ ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและนำไปประยุกต์ใช้ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการเมือง ภาคประชาชนเพิ่มสิทธิเสรีภาพของการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ มุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน ลดการควบคุมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (สุจินดา เกาบัว, 2557, น.2)

สำหรับทางด้านการศึกษานั้น หลักธรรมาภิบาลปรากฏอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9(2) มาตรา 41 มาตรา 42 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ มุ่งให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบาย เสริมสร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานทุกระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร และครูเกิดความตระหนักและปรับปรุงระบบงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ (สุจินดา เกาบัว, 2557, น.2) หลักธรรมาภิบาลถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในระบบบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.30-31)ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลของสถานศึกษา บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือและยอมรับ (สุจิตรา มีจำรัส, 2550, น.2) และยังพบว่าหลักธรรมาภิบาลเป็น หลักสำคัญของนโยบายกระทรวงศึกษาธิการมาโดยตลอด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 ได้รับมอบนโยบายนี้มาพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จะเห็นได้ว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารจัดการที่เป็นสากล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน

ในการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ “ครู”นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สามารถควบคุมและจัดการทรัพยากรอื่นๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถพัฒนาได้ตามช่วงเวลาเพิ่มขึ้น จากการประชุมวิชาการเรื่อง การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แสดงให้เห็นว่าครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างมากทางการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นจักรกลสำคัญที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ดีอันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ (สมเจษฎ์ ศรีสมจักร, 2556, น.13) และจากการศึกษาพบว่าครูที่มีความรู้ลึกซึ้งผูกพันต่อสถานศึกษาจะทำงานอย่างทุ่มเทความสามารถให้แก่สถานศึกษา (ปราโมทย์ จิตดีไพโรจน์, 2548, น.2) โดยครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูง จะทำงานอย่างทุ่มเท มีพลังในการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้สูงมากกว่าครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำ (Arul and Deepa, 2014, pp.6) รวมทั้งความผูกพันต่อสถานศึกษายังเป็นตัวทำนายถึง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ประสิทธิภาพของการทำงานของครู โดยครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าครูที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาน้อย (Steers, 1977, pp.46) และเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้วย (พิสิฐ พูลสวัสดิ์, 2548, น.3; Arul, 2014, pp.1) อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาในการทำงานของครูก็มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา โดยพบว่าระยะเวลาที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น (Fanziyah 2011, pp.121-122)

นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการของผู้บริหาร (มีชัย ไสกันทนต์, 2552, น.2) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่ดีก็จะส่งผลต่อครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังเต็มความสามารถ จนกระทั่งเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา และไม่ต้องการย้ายสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมึลปะในการบริหาร เพื่อให้ครูเห็นคุณค่าแห่งตน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพของครูในการทำงานและคุณภาพผู้เรียนที่ดี ซึ่งการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลน่าจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้กำหนดให้การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งติดอันดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีผลพัฒนาผู้เรียนสูงระดับประเทศ 1 ใน 10 อันดับ อย่างไรก็ตาม พบว่าในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประสบปัญหาการขาดแคลนครูที่มีประสิทธิภาพด้านการสอน เนื่องจากมีการเกษียณอายุราชการของครูเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังเช่น ปี 2557 มีอัตราครูเกษียณอายุราชการของครูรวม 138 คน ปี 2558 จำนวนครูเกษียณ 179 คน และปี 2559 จะมีครูเกษียณจำนวน 192 คน (งานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, ออนไลน์) แม้จะมีการบรรจุครูผู้ช่วยมาทดแทนอัตราครูเกษียณก็ตาม เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถนั้นต้องอาศัยระยะเวลาในการดึงศักยภาพภายในคนออกมา (ประพันธ์ เวรรัมย์, 2555, ออนไลน์) และยังพบว่าแต่ละปี มีครูจำนวนหนึ่งที่เขียนขอย้ายสถานศึกษาต่างๆที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แต่ละโรงเรียนนั้นตั้งอยู่ไม่ห่างไกลกัน จากปัญหาด้านบุคลากรนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารงานเพื่อผูกจิตผูกใจให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้เป็นระยะเวลานานเพียงพอที่ครูผู้นั้นจะเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา และพัฒนาศักยภาพในตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาโรงเรียนนั้นๆตลอดไป

สำหรับการศึกษาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยสนใจแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, pp.1-18) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องและนำมาใช้วัดความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา (Arul and Deepa 2014: 2-3) และได้รับการพิสูจน์ว่ามีความเที่ยงตรงในการวัด (Stephen, 2007, pp.7-25) ดังนั้นความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาตามแนวคิดนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการต่อไป



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จากโรงเรียนทั้งสิ้น 47 โรงเรียน จำนวน 2,955 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2557, น.7) กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนจังหวัดและขนาดโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และในแต่ละชั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .60 ถึง 1 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.97 และ 0.87 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส ดังแสดงในตารางที่ 1



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 คะแนน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (n = 341)

หลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หลักนิติธรรม	4.22	0.73	ระดับมาก
2. หลักคุณธรรม	4.21	0.75	ระดับมาก
3. หลักความโปร่งใส	4.15	0.75	ระดับมาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.17	0.74	ระดับมาก
5. หลักความรับผิดชอบ	4.21	0.72	ระดับมาก
6. หลักความคุ้มค่า	4.18	0.74	ระดับมาก
โดยรวม 6 ด้าน	4.19	0.74	ระดับมาก

2. ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (n = 341)

ความผูกพันต่อสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านจิตใจ	4.26	0.71	ระดับมาก
2. ด้านการคงอยู่	4.08	0.82	ระดับมาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.13	0.73	ระดับมาก
โดยรวม 3 ด้าน	4.16	0.75	ระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ย่อย พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ด้านจิตใจ ($r = 0.67$) และด้านการคงอยู่ ($r = 0.63$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันของครูด้านบรรทัดฐาน ($r = 0.58$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาโดยรวมกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ความผูกพันของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า ($r = 0.71$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($r = 0.66$) ด้านหลักคุณธรรม ($r = 0.65$) และด้านหลักความโปร่งใส ($r = 0.64$) และพบว่า ความผูกพันของครูโดยรวม



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม ($r = 0.59$) และด้านหลักนิติธรรม ($r = 0.58$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ($n = 341$)

ความผูกพัน ของครูต่อ สถานศึกษา	การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา						การบริหารโดยใช้ หลักธรรมาภิบาล โดยรวม
	หลัก นิติธรรม	หลัก คุณธรรม	หลักความ โปร่งใส	หลักการมี ส่วนร่วม	หลักความ รับผิดชอบ	หลักความ คุ้มค่า	
ด้านจิตใจ	.57**	.61**	.60**	.57**	.63**	.66**	.67**
ด้านการคงอยู่	.50**	.59**	.57**	.53**	.58**	.65**	.63**
ด้านบรรทัดฐาน	.47**	.53**	.53**	.48**	.54**	.58**	.58**
ความผูกพันของ ครูโดยรวม	.58**	.65**	.64**	.59**	.66**	.71**	.71**

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินดา เกาบัว (2557) ที่พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อยู่ในระดับมาก การศึกษาของพระมหาลำพอง ชีรปัญญา (2554) ที่พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของสุจิตรา มีจำรัส (2550) ที่พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากครูได้สะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความถูกต้องดีงาม รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ครูและนักเรียน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุจิตรา มีจำรัส (2550, น.89-90) ที่พบว่า ผู้บริหารใช้งบประมาณสอดคล้อง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

กับเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซึ่งหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการที่ดีและเป็นนโยบายสำคัญซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้กำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติ ซึ่งสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างไรก็ตามพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดด้านหลักการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและการแก้ปัญหาาร่วมกัน และหลักความโปร่งใส เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและการแก้ปัญหาาร่วมกัน และการประเมินความดีความชอบอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลบางประการเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีและเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของครู

2. ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันของครูด้านจิตใจ ความผูกพันของครูด้านบรรทัดฐานและความผูกพันของครูด้านการคงอยู่ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิดาขวัญ ร่มเมือง (2557) ที่พบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และการศึกษาของปราโมทย์ จิตดีไพโรจน์ (2548) ที่พบว่า ความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูง ซึ่งความผูกพันของครูต่อสถานศึกษานี้จะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะเป็นครูที่ดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (Raymond ,1964, pp. 19-20) เห็นได้จากความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ ครูคิดว่าครูควรรักและตั้งใจร่วมกันพัฒนาโรงเรียน ครูพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโรงเรียนแห่งนี้ นอกจากนี้พบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.2 มีประสบการณ์การทำงาน 9 ปีขึ้นไป ร้อยละ 62.8 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, 2556, น.543) ที่พบว่าอายุที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และการศึกษาของนิดาขวัญ ร่มเมือง, 2557, น.11) ที่พบว่าอายุและประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรที่มีอายุมากและระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เนื่องจากอายุและประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นจะทำให้บุคคลปรับตัวได้ดีกับงาน และครูส่วนใหญ่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ร้อยละ 49.0 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านทรัพยากรบุคคล การเงินความร่วมมือกับชุมชน ส่งเสริมให้ครูทำงานได้ตรงตามความคาดหวัง เกิดความพึงพอใจในงานและทำให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวราวุธ ศรีอภัยพิมาย (2552, น.109-111) ที่พบว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก นอกจากนี้ความพร้อมด้านทรัพยากร โอกาสที่ดีและความก้าวหน้าเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันด้านการคงอยู่ และปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพอใจการ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

เป็นต้น มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (กัทรพล กาญจนปาน, 2552, น.17-18) ส่งผลทำให้ครูเกิดความจงรักภักดี มีความปรารถนาที่จะทำงานในสถานศึกษานั้นๆตลอดไป

3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวราวุธ สร้อยพิมาย (2552) ที่พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของมิชัย โสกันทด (2552) ที่พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการประพุดคิดเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน มีการประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจทิศทาง เป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งการที่ครูมีแนวทางการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาจะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา (Arul and Deepa, 2014, pp.2) นอกจากนี้การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองรวมทั้งการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีในการสอนเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ครูในการสอนและทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น ซึ่งตรงกับครอสเวล (Crosswell and Elliott ,2004,pp. 2-3) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาเกิดจากการที่ครูเห็นคุณค่าในตนและความเชื่อในหลายๆมิติก่อให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาในหลายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อสถานศึกษา ความผูกพันต่อนักเรียน ความผูกพันต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากงาน ทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษามากกว่าครูที่มีอายุน้อยและประสบการณ์การทำงานน้อย และเมื่อครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษามากขึ้นจะทำให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษามากขึ้น จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในระดับสูง

งานวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความคุ้มค่าหลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาโดยรวม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าหลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณแก่ครูอย่างคุ้มค่าและเอื้ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีรวมทั้งแหล่งเรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งหลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ตามแนวทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

เป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้ช่วยแบ่งเบาภาระงานของครูและทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลและความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่พบว่า ครูมีความคาดหวังต่อหลักความคุ้มค่าสูงกว่าหลักธรรมาภิบาลข้ออื่นๆ (ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ 2548: 87) นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน รวมทั้งประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการที่ผู้บริหารประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างเสริมกิจกรรมคุณธรรมจริยธรรมต่างๆ ยิ่งทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษาและต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความอบอุ่นใจและส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมากโดยเฉพาะครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความปรารถนาอย่างแท้จริงที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาของตน รวมทั้งครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาที่ตนทำงานมากกว่าสถานศึกษาแห่งอื่น และมีความคิดเชิงบวกต่อสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติหน้าที่และมีความพึงพอใจที่จะทำงานที่สถานศึกษาแห่งนั้นตลอดไป อย่างไรก็ตามพบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของวราวุธ สร้อยพิมาย (2552) และมีชัย โสภณทัต (2552) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรมกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง อธิบายได้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อยในการแก้ไขปัญหาสำคัญของสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รวมทั้งการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาสำคัญต่างๆของสถานศึกษา รวมทั้งการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษานั้น เป็นหน้าที่หลักโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลให้ครูยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา ค่อนข้างน้อย และการที่ครูมีส่วนร่วมน้อยในการแก้ไขปัญหาสำคัญของสถานศึกษาทำให้ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับสถานศึกษาน้อยและมีผลต่อความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกิจของโรงเรียน ซึ่งจะส่งเสริมให้ทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันยิ่งขึ้น และครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ดังนี้

1.1 เนื่องจากการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการทำงาน ได้แก่ การใช้สื่อและวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู รวมทั้งผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความประพฤติ การมี



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ความยุติธรรมและการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เป็นต้น จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.2 เนื่องจากการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลักๆ ของโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นของครู เมื่อผู้บริหารออกกฎ ระเบียบใดๆ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบนั้นๆ และชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงผลดีของการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบนั้นๆ

1.3 ผู้บริหารควรตระหนักในการสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาโดยเฉพาะการสร้างให้ครูตระหนักในความรับผิดชอบ (Realizing the responsibility) ในการเป็นผู้สร้างอนาคตของชาติ การพัฒนาคุณค่าแห่งตน (Developing self-esteem) โดยนำวิธีการต่างๆ ตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การประชุมครู การให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การติดตามประเมินผลการทำงาน การนิเทศภายใน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในภาพรวมระดับประเทศเพื่อนำผลมาพัฒนาคุณภาพของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล* กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ (ร.ศ.พ.)
- งานบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). ข้อมูลการเกษียณอายุของบุคลากรในระยะ 5 ปี สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2558, จาก [http://www.secondary3.go.th/main/sites/default/files/กษ58\(สพม.3\).pdf](http://www.secondary3.go.th/main/sites/default/files/กษ58(สพม.3).pdf).
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 วันที่ 2 พฤษภาคม 2557 โรงแรมทวิน โลตัส จังหวัดนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- นุรีมัน ดอกละ, อนิวัช แก้วจำนง และอรจันทร์ สิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 5 (3) (กันยายน-ธันวาคม), 110-121.
- ประพันธ์ เวรรัมย์. (2555). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ “โมเดลภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model). สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2558, จาก group.wunjun.com/valrom2012/topic/362656-11237.
- ปราโมทย์ จิตดีไพโรจน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

- ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, ปรีศนา ใจบุญ และประเสริฐ ประสมรักษ์. (2556). ความผูกพันกับองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 28 (4), 537-544.
- พระมหาลำพึง ชีรปัญญา. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศฉะเชิงมณี จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545” (2545, 19 สิงหาคม) *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา* เล่ม 116 ตอน 74 ก หน้า 1-23
- พิไลฐ พูลสวัสดิ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. (2548). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- มิชัช โสกันทด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542” (2542, 10 สิงหาคม) *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป* เล่ม 116 ตอน 63 ง หน้า 15-21
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี).
- วรารุณ สร้อยพิมาย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมเจษฎ์ ศรีสมจักร. (2556). *ประเด็นท้าทายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการประชุมโครงการบริหารการศึกษาสัมพันธ์แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 35 “การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21” วันที่ 19-20 เมษายน 2556 อาคารนวัตกรรม ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2557). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2557 เอกสารลำดับที่ 1/ 2557
สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2557 จาก www.secondary3.go.th/main/sites/default/files/datacenterreport572.pdf.
- สุจิตรา มีจำรัส. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (การค้นคว้าอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุจินดา เกาบัว. (2557). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา). มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, พิษณุโลก.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative
Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (11), 1-18.
- Arul Lawrence & Deepa. (2014). Teachers commitment in promoting education: The need of the hour.
Academia.edu. Retrieved September 20, 2014 from [http://academia.edu/1462058/
TEACHER_COMMITMENT_IN_PROMOTING_EDUCATION/](http://academia.edu/1462058/TEACHER_COMMITMENT_IN_PROMOTING_EDUCATION/)
- Boas, Isabela Villias. (2013). Who or what should teachers be committed to? Retrieved December 15, 2014
from [https://isabelavilliasboas.wordpress.com/2013/03/10/who-or-what-should-teachers-be-
committed-to/](https://isabelavilliasboas.wordpress.com/2013/03/10/who-or-what-should-teachers-be-committed-to/)
- Crosswell, Leanne & Elliott, Bob. (2004). Committed Teachers, Passionate Teachers: the dimension of passion
associated with teacher commitment and engagement Retrieved January 30, 2015 from
[eprints,qut.edu.au/968/1/cro04237.pdf](http://eprints.qut.edu.au/968/1/cro04237.pdf).
- Fanziah, Noordin. et al. (2011). An analysis of career stages on organizational commitment of Australian
managers. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (17) (Special Issue-September),
117-126.
- Frank, Q. Fu. et al. (2009). Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: an
application of Meyer and Allen's three-component model. *Journal of Marketing Theory and
Practice*, 17 (4), 335-350.
- Linda Rhoades, Robert Eisenberger & Stephen Armeli. (2001). Affective Commitment to the Organization:
The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86 (5), 825-836.
- Mind Tools. (2014). The Three Component Model of Commitment Retrieved December 15, 2014 from
www.mindtools.com/pages/article/three-component-model-commitment.htm.
- Steers, Richard. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative
Science Quarterly*. 22 March (1), 46-75. Retrieved February 5, 2015 from
[www.jstor.org/discover.10.2307/2391745?sid=21105264789491&uid=2129&uid=4&yud=2&](http://www.jstor.org/discover/10.2307/2391745?sid=21105264789491&uid=2129&uid=4&yud=2&)