



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ลักษณาวดี บุญพบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ลักษณาวดี บุญพบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2564  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE GOOD GOVERNANCE OF THE SCHOOL OF  
THE SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF SCHOOL TEACHERS UNDER THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 23

By

LAKSANAVADEE BOONPOB

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2021

All Right by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ..... ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ..... ลักษณาวดี บุญพบ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์) (ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือมาโดยตลอดจาก ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ นายศิริพงษ์ พาดี ดร.วิชาญ เกษเพชร ดร.บดินทร์ นารถโคษา ดร. นงครักษ์ เคนไชยวงศ์ นายพนมพันธ์ ไชยเพชร ดร.ภิญโญ ทองเหลา นางประพิณพัทตร์ ชูระนนท์ นางศรีสุมา จันทร์พรหม นางนาถฤดี หล้าทอง และนางกนิษฐา สุขชัยสิทธิ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่นั้นจนปัจจุบัน

ลักษณะาวดี บุญพบ

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
<b>ผู้วิจัย</b>	ลักษณาวดี บุญพบ
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2564

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 3) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 6) หาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน ครู จำนวน 204 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test ชนิด Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อขณะที่ด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
6. แนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักความคุ้มค่า ควรมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) ด้านหลักการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการยอมรับและศรัทธากันและกัน และร่วมรับความสำเร็จของงานที่ได้ทำร่วมกัน 3) ด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ควรมีการเสริมแรงบวกให้แก่ครูในทุกๆ ด้าน และมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรอยู่เสมอ

**คำสำคัญ:** หลักธรรมาภิบาล, ความผูกพันต่อองค์กร

<b>TITLE</b>	The Relationship Between the Governance of the School Administrators and the Organizational Commitment of School Teachers Under the Secondary Educational Service Area 23
<b>AUTHOR</b>	Laksanavadee Boonpob
<b>ADVISORS</b>	Dr. Surat Duangchatom Dr. Penphaka Panjana
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	SakonNakhonRajabhat University
<b>YEAR</b>	2021

### ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the administration according to the principles of good governance of the school administrators, 2) study the organizational commitment of the school teachers, 3) compare the administration according to the principles of good governance of the school administrators. 4) Compare the organizational commitment of the school teachers. 5) Study the relationship between administration according to the good governance principles of the school administrators and the organizational commitment of the school teachers. 6) Find ways to develop management based on the principles of good governance that are binding on the organization of school teachers. The samples used in this research consisted of the school administrators, teachers and the chairmen of the basic education institution committee. Under the Office of the Secondary Educational Service Area 23, Academic Year 2019, 331 people. The sample size was determined by using the tables of Krejcie and Morgan (82 students), 204 teachers and 45 primary school board chairmen. Stratified random sampling. Research instruments It was a 5 level estimation scale questionnaire which obtained the confidence of the questionnaire. The whole issue was 0.89. The statistics used for data analysis were percentage value, mean score. Standard deviation F-test analysis (Independent Samples) One-Way ANOVA analysis of mean difference in case of finding a mean difference. Tests were performed on a double basis using LSD method and value analysis. Pearson's Simple Correlation Coefficient (Pearson's Product Moment Correlation)

The results of the research were as follows:

1. The administration according to the good governance principles of the school administrators as a whole and in each aspect was at the highest level.

2. The commitment to the organization of the teachers in the school.

Overall and each aspect was at the highest level.

3. Administration according to the good governance of the school administrators Classified by position of position found that the overall difference was statistically significant at the level of 0.01. It was found that there was a statistically significant difference at the level of 0.01. There are 2 aspects: the rule of law The main aspect of transparency There were statistically significant differences at 0.05 level in 3 aspects, namely moral principles. Principles of participation And the main aspect of responsibility, while the main aspect, the value No difference Sections classified by school size And operating experience found that overall and in all aspects were not different.

4. Engagement to the organization of school teachers. Classified by position Found that overall there was no difference. When considering each side It was found that the loyalty to the organization was statistically significant at 0.05 when classified by school size. And operational experience It was found that overall and in each aspect were no different.

5. The relationship between administration according to the good governance of the school administrators and the organizational commitment of the school teachers in general was found to have a positive relationship at a moderate level. Statistically significant at the level of 0.01

6. Guidelines for administration according to the good governance of the school administrators and the organizational commitment of the teachers in the school are suggested in 3 areas as follows: 1) Value principles Action goals should be planned and defined in accordance with the available resources for maximum benefit. 2) The principles of accepting the goals and values of the organization All parties should be involved in every process and in the same direction. Created mutual acceptance and faith And jointly receive the success of the work that has been done together. 3) Membership retention in the organization There should be positive reinforcement in all areas of the teachers and there should always be a good relationship with each other in the organization.

Keywords : Good governance, Organizational Commitment



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	7
สมมติฐานของการวิจัย .....	8
ความสำคัญของการวิจัย .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	13
2	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล .....	20
ความหมายของธรรมาภิบาล .....	20
ความสำคัญของธรรมาภิบาล .....	21
องค์ประกอบของธรรมาภิบาล .....	25
ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา .....	47
ความผูกพันต่อองค์กร .....	49
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	49
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	53
ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	57
ลักษณะและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร .....	58
บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	77
งานวิจัยในประเทศ .....	77
งานวิจัยต่างประเทศ .....	81

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย .....	85
	ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย ..	86
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	86
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	92
	การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ .....	94
	การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	98
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	98
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	101
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	103
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	107
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	107
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	109
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	110
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) .....	110
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย .....	112
	ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	147

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 171
	ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 171
	สมมติฐานของการวิจัย ..... 172
	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 173
	สรุปผลการวิจัย ..... 175
	อภิปรายผลการศึกษาวิจัย ..... 178
	ข้อเสนอแนะ ..... 189
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ..... 189
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ..... 190
	บรรณานุกรม ..... 191
	ภาคผนวก ..... 201
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ..... 203
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 209
	ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย ..... 233
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีสอดคล้อง IOC ..... 261
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..... 275
	ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการ ..... 283
	ประวัติย่อของผู้วิจัย ..... 291

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาล .....	35
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร .....	65
3	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนปีการศึกษา 2561 – 2562 .....	74
4	จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสายงานและวุฒิการศึกษา ปีการศึกษา 2561 – 2562 .....	75
5	จำนวนประชากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน .....	88
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน .....	88
7	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน .....	89
8	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน .....	90
9	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน .....	91
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	111
11	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน .....	112
12	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ด้านหลักนิติธรรม .....	113

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านหลักคุณธรรม ..... 115
14	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความโปร่งใส ..... 116
15	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการมีส่วนร่วม ..... 117
16	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความรับผิดชอบ ..... 119
17	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความคุ้มค่า ..... 120
18	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... 122



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน .....	123
20	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร .....	124
21	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร .....	126
22	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร .....	127
23	เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....	129
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....	130

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25	เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 134
26	เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ..... 135
27	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ คิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ..... 137
28	วิเคราะห์แนวทางยกระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ควรพัฒนา ..... 138
29	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 139
30	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ..... 140
31	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ..... 142

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32	<p>ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก            ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู            ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23            ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ..... 144</p>
33	<p>ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก            ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู            ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23            ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ..... 145</p>
34	<p>ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล            ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน            สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการคง            ความเป็นสมาชิกในองค์กร ..... 146</p>
35	<p>ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล            ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัด            สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความจงรักภักดีต่อ            องค์กร ..... 147</p>
36	<p>การนำเสนอระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร            สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23            เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา ..... 148</p>
37	<p>การนำเสนอระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน            เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา ..... 149</p>
38	<p>สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใน            สถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า ..... 150</p>
39	<p>สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน            ด้านหลักการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ..... 157</p>

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
40	แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านคงความเป็นสมาชิกในองค์กร .....	163
41	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	263
42	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	270
43	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	277
44	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	280

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
2 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะ ครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	285
3 การสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	285
4 การสัมภาษณ์ ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	286
5 การสัมภาษณ์ ดร.วิชาญ เกษเพชร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	286
6 การสัมภาษณ์ นายพนมพันธ์ ไชยเพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์ วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	287
7 การสัมภาษณ์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวง พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23 .....	287
8 การสัมภาษณ์ นางประพิณพัชร์ ชูระนนท์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	288
9 การสัมภาษณ์ นางศรีสุมา จันทร์พรม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	288
10 การสัมภาษณ์ นางนาถฤดี หลักทอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	289
11 การสัมภาษณ์ นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 .....	289



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่าง ๆ รุนแรงมากขึ้น จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ซึ่งมีแนวคิดที่ต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 - 10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผล ในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วนทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ในกระบวนการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึง

ทรัพยากรควบคุมไปกับการปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล แก่ประชาชนทุกกลุ่ม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, หน้า 6 - 15)

การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลนับว่าเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงาน และทุกองค์กรไม่สามารถปฏิเสธที่จะนำมาสู่การปฏิบัติได้ เพราะการบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลนี้ได้นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและเป็นการทำงานที่มีระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน เอกชน หน่วยงานรัฐบาล หรือแม้แต่ภาคประชาชน หากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะนำองค์กรนั้นสู่การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ส่งผลให้โรงเรียนมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน อันประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความก้าวหน้า พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากภายนอก และนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนยิ่งขึ้น (ประสิทธิ์ชัย โสดาริชาติ, 2558, หน้า 30) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาคอยควบคุมดูแล ให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา และการสร้างควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการมีภาวะผู้นำที่เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้น ๆ มีคุณสมบัติและความสามารถ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของหน่วยงานจะได้รับความร่วมมือด้วยดีได้นั้น ในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน เพราะภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และนอกจากการแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วผู้บริหารยังต้องนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น (พระสรราชย์ ชยธมฺโม นิลเจียรนัย, 2558, หน้า 141) ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำหลัก

ธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะต้องนำมาใช้เพื่อให้เกิดการบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2551, หน้า 27) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักทางด้านกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาให้กับประชาชน จึงได้นำหลักที่ว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 90)

ปัจจัยที่สำคัญอีกอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาผู้ที่จะช่วยให้การขับเคลื่อน การศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่ชาญฉลาดพึงสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู ในโรงเรียนรักและผูกพันกับองค์กร (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 262) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารคนให้อยู่กับงาน มีภาวะผู้นำที่จะรักษาครูให้คงอยู่กับสถานศึกษา โดยไม่ย้ายหรือหายไปไม่หนีหายไป ผู้บริหารจึงต้องมีเทคนิควิธีเพื่อโน้มน้าวจิตใจครูผู้สอน ให้มีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อให้งานด้านการพัฒนาการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีนักบริหาร นักวิจัย และนักทฤษฎีองค์กรต่าง ๆ มีแนวคิดเรื่องการรักษา คนไว้ในองค์กรด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีและความ ยึดมั่นต่อองค์กร (Angle & Perry, 1981, p. 123) เพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความรุ่งเรือง (Streets & Porter, 1983, p. 48) ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา การดำเนินงานในสถานศึกษาก็จะสำเร็จและงานต่าง ๆ จะได้รับการพัฒนาและมีความต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 17) ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร ให้การยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ทুমเหตุความรู้ความสามารถที่มี ทั้งหมดเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความพยายามที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กร พร้อมเสียสละเพื่อองค์กรด้วยความจงรักภักดี มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ

องค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (นภัสนันท์ นิลบุตร, 2557, หน้า 33)

ความผูกพันจึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูจงรักภักดีและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนย่อมเสียสละและมุ่งหวังถึงผลสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ว่าครูจะมีความรู้ความสามารถมากมายเพียงใด ครูจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากครูท่านนั้นไม่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ การอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของครูจรรยาคนนั้น ๆ ประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียน และทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด (Steers, 1977, p. 47) ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร และทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของ เกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจ พยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่อยากเปลี่ยนงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร (ศิริพร พรหมโสภา, 2559, หน้า 20) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรณนิภา นิลวรรณ, 2554, หน้า 19)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 45 แห่ง มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีแนวทางการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า โรงเรียนจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานโดยใช้หลัก

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง เช่น โครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โครงการโรงเรียนสุจริตปลูกฝังให้ผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะก่อให้เกิดผลดีและเกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาโดยส่วนรวม ตลอดจนเกิดประโยชน์กับผู้ที่เข้ามาใช้บริการศึกษาในระดับต่าง ๆ ด้วย อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งการทำงานร่วมกันในโรงเรียน ถ้าครูและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันมีความรักใคร่สามัคคีปรองดองกันซึ่งกันและกัน ร่วมแรงร่วมใจตั้งใจทำงานเพื่อมุ่งหวังให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จมากเท่าใด ก็จะส่งผลให้ทุกคนเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพการศึกษามีการยกระดับเกิดผลสำเร็จตามไปด้วย แต่เมื่อใดนโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจน ไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้ย่อมเกิดปัญหา เกิดความเบื่อหน่าย และเกิดการต่อต้านคัดค้าน ไม่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานย่อมส่งผลกระทบต่องานทางด้านอื่น ๆ และทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรด้วย

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันต่อองค์กรด้วยความรักและความผูกพัน สามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
5. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก



## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร  
 ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตาม  
 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน
2. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริม  
 ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 23
3. ได้แนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาล และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังต่อไปนี้

- 1.1 หลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ  
 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล ของสำนักนายกรัฐมนตรีนิต (2554, หน้า 2554,  
 หน้า 6 – 15); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8-9);  
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82-83); วิจิต บุญสนอง (2554,  
 หน้า 5); กมลวรรณ จีวน้อย (2557, หน้า 17-23); จันทรา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 6-7);

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6); ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 13-15)

ได้หลักธรรมมาภิบาล 6 หลัก ดังนี้

- 1.1.1 หลักนิติธรรม
- 1.1.2 หลักคุณธรรม
- 1.1.3 หลักความโปร่งใส
- 1.1.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 1.1.5 หลักความรับผิดชอบ
- 1.1.6 หลักความคุ้มค่า

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของณัฐญา มานะกิจ (2554, หน้า 23-24); รัฐธิดา ชูยชวง (2556, หน้า 28); สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 39); ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39); จิระพร จันทรภาโส (2558, หน้า 10); จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 22-23); ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 21); อัญชนา คำสอด (2559, หน้า 5-7); ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22-23); เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 9); วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 32); อนุสรณ์ สิงโต (2561, หน้า 40); สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10); Buchanun (1974, p. 533); Steers (1977, pp. 46-56); Alen and Meyer (1991, pp. 61-89) ได้ความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
- 1.2.2 การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร
- 1.2.3 การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร
- 1.2.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2562) จำนวนทั้งสิ้น 2,371 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน ครู จำนวน 2,206 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 45 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนหรือข้อมูลในการเก็บไม่ชัดเจน จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน ครู จำนวน 204 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

###### 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

###### 3.1.1.2 ครู

###### 3.1.1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

##### 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

###### 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

###### 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

###### 3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

##### 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

###### 3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

###### 3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

###### 3.1.3.3 มากกว่า 20 ขึ้นไป

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

##### 3.2.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

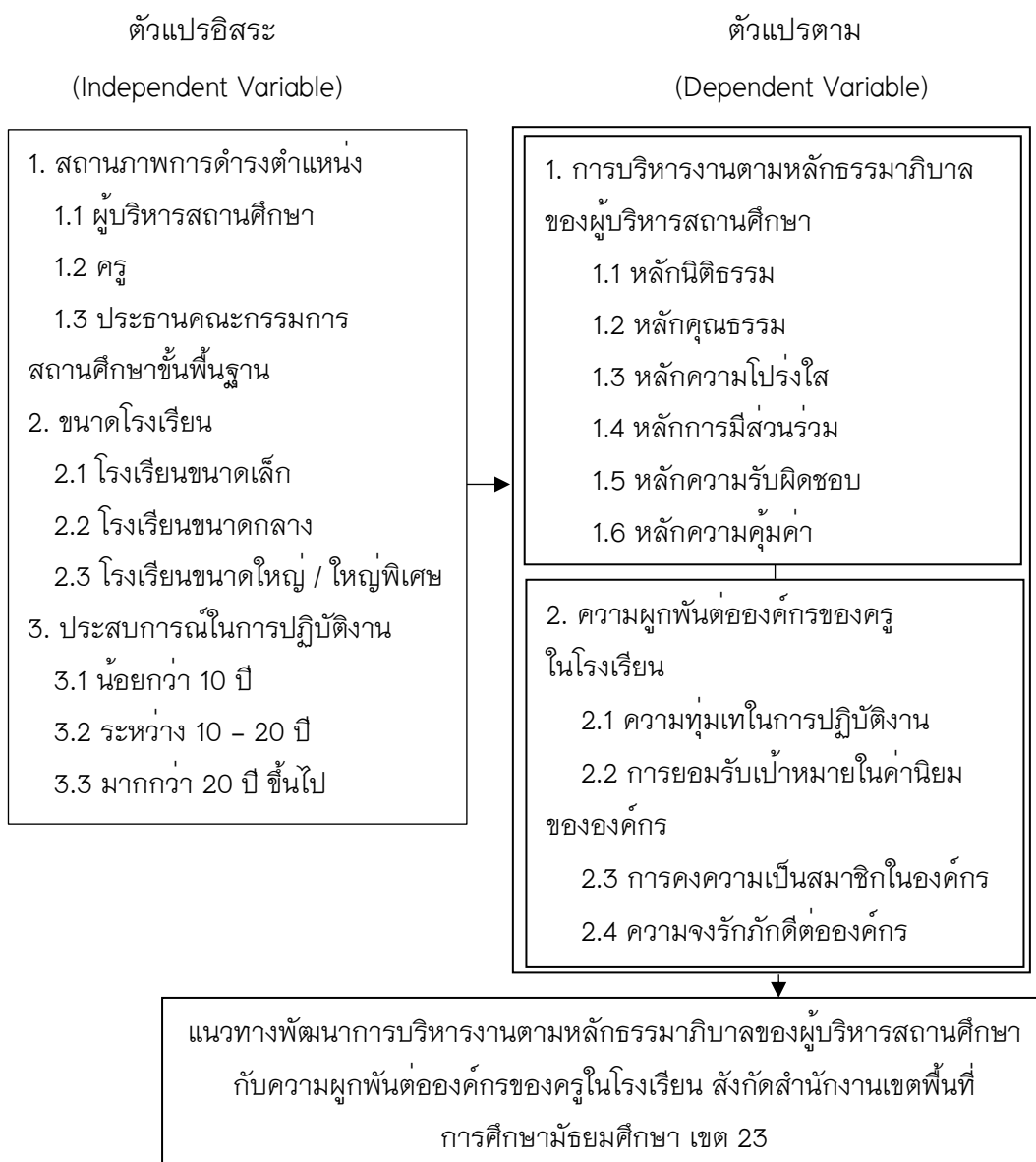
6 หลัก ได้แก่

###### 3.2.1.1 หลักนิติธรรม

- 3.2.1.2 หลักคุณธรรม
- 3.2.1.3 หลักความโปร่งใส
- 3.2.1.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 3.2.1.5 หลักความรับผิดชอบ
- 3.2.1.6 หลักความคุ้มค่า
- 3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่
  - 3.2.2.1 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
  - 3.2.2.2 การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร
  - 3.2.2.3 การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร
  - 3.2.2.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรี (2554, หน้า 6 – 15); สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8–9); คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82–83); วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 5); กมลวรรณ จิวน้อย (2557, หน้า 17–23); จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 6–7); ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5–6); ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 13–15) และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ของ ญัฐญา มานะกิจ (2554, หน้า 23–24); รัฐธิการ ชูยชวง (2556, หน้า 28); สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557, หน้า 39); ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39); จิระพร จันทรภาโส (2558, หน้า 10); จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 22–23); ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 21); อัญชนา คำสอด (2559, หน้า 5–7); ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22–23); เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 9); วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 32); อนุสรรา ลิงโต (2561, หน้า 40); สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10); Buchanun (1974, p. 533); Steers, (1977, pp. 46–56); Alen and Meyer (1991, pp. 61–89) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เข้มแข็งมาเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบภายในสถานศึกษา ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสันติสุข มีความรู้รักสามัคคี ร่วมกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ภายใต้การปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1 หลักนิติธรรม หมายถึง หลักการระเบียบปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารราชการตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเสมอภาค มีการดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ไม่ให้ใช้กฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์ มีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับของสังคม

1.2 หลักคุณธรรม หมายถึง หลักการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาปฏิบัติงานโดยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ให้ครูยึดหลักความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อุดหนุน มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ คือมีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อสถานศึกษาและต่อผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม

1.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง หลักการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรี รับรู้ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม และสามารถตรวจสอบได้ เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดวางระบบตรวจสอบภายใน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในสถานศึกษา

1.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง หลักการแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยให้ครูและบุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหารและจัดการศึกษา และร่วมกระบวนการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง หลักการแนวทาง แนวปฏิบัติที่ทุกคนในองค์กรแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงาน ใส่ใจปัญหา และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง หลักการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด เกิดความคุ้มค่า โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสถานศึกษาของครูที่แสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละต่อสถานศึกษา มีความห่วงหาอาทร บำรุง ภาควงใจในสถานศึกษาของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะคงความเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป  
จำแนกเป็น 4 ด้าน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

2.1 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกของครูที่เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในความพยายามอย่างตั้งใจ และเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจ ที่จะเสียสละและอุทิศตนด้วยพลังความรู้ ความสามารถที่มีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอย่างมีคุณภาพ และตรงตามกำหนดเวลา

2.2 การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นในเป้าหมายของสถานศึกษา และต่างยอมรับในข้อกำหนดที่องค์กรได้ตั้งไว้ด้วยความตระหนักและนิยมถือปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับการทำงานไปในทางบวก และครูนั้นก็พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็งเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.3 การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในสถานศึกษาต่อไปด้วยความเต็มใจ

มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติ พร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจนเกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา มีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับสถานศึกษาต่อไป

2.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่บ่งบอกถึงความรู้สึกรัก เคารพ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจและตระหนักในด้านที่ดีของสถานศึกษา มีความไว้วางใจในสถานศึกษาพร้อมยินดีที่จะปฏิบัติตามผู้บริหารสถานศึกษาหรือตามแนวนโยบายของสถานศึกษาอย่างซื่อสัตย์ มีความรู้สึกหวงแหนพร้อมปกป้องโต้แย้งเมื่อมีผู้อื่นตำหนิ และพร้อมช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในสถานศึกษาหรือมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าก็จะไม่ลาออกจากสถานศึกษา

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562

3.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาเลือกตั้งให้เป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาแห่งนั้น

3.3.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะบุคคลที่ถูกคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อมาทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า



ของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 499 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

4.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู หรือประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงเวลาปัจจุบัน น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงเวลาปัจจุบัน 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงเวลาปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 45 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและน้อยกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน และสรุปผลภายใต้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
  - 1.1 ความหมายของธรรมาภิบาล
  - 1.2 ความสำคัญของธรรมาภิบาล
  - 1.3 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล
  - 1.4 ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
2. ความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.4 ทฤษฎีที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.5 ลักษณะและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

### 1.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6–9) ได้กล่าวถึง หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นแนวคิดที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผล การปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82) ได้ให้ความหมายของ ธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง การปกครองการบริหาร การจัดการการควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปในครรลองของค่านิยม นอกจากนั้นยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน หลักธรรมาภิบาลที่ใช้บริหารงานนั้นครอบคลุมถึงหลักธรรมทางศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ที่บุคคลทั้งหลายพึงมี และพึงปฏิบัติ

ฐิติรัตน์ เขี่ยมสกุล (2555, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กลไกการขับเคลื่อนและเป็นแนวทางการดำเนินงานที่มี พื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรม มีสิทธิเสรีภาพ มีโครงสร้าง และกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างสม่ำเสมอ

ไพฑูรย์ สุขผลานันท์ (2558, หน้า 20) ได้สรุปความหมายของ ธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยมี ส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรเอกชน ประชาชน โดยสามารถควบคุมดูแลและตรวจสอบ

ซึ่งกันและกันได้ ยึดหลักความโปร่งใส ความยุติธรรม มีส่วนร่วมเสมอภาคภายใต้กรอบกฎหมายที่เป็นธรรมโดยมีกลไกของรัฐเป็นแกนนำในการปฏิบัติทั้งภาคเศรษฐกิจสังคม และการเมืองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

พระมหาสุเทพ สุธาจาโร (บุญหยง) (2559, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบกลไกของรัฐที่มีความแข็งแกร่งในการบริหารจัดการประเทศให้เป็นไปตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบตามที่กำหนดไว้ มีความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ การเมืองที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม และถูกตรวจสอบได้ เป็นแนวทางที่สำคัญที่จะจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนให้สามารถอยู่ร่วมกัน มีความรู้รักสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน และนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ อย่างมีเสถียรภาพ

จันทร์ภา อิมโนบุญ (2559, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้แนวทางประชาธิปไตย และเคารพในสิทธิมนุษยชน โดยมีการเชื่อมโยงความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม ให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่อย่างสันติ มีความเข้มแข็ง ตลอดจนจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เข้มแข็งมาเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบภายในสถานศึกษา ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสันติสุข มีความรู้รักสามัคคี ร่วมกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ภายใต้การปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

## 1.2 ความสำคัญของธรรมาภิบาล

มีหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับของความสำคัญของธรรมาภิบาล ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 97) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลต่อการบริหารจัดการดังต่อไปนี้

1. เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม  
เอื้อประโยชน์ให้กับคนทุกระดับทั้งคนรวยคนจน
2. หลักธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานสากลที่บ่งชี้ถึงระดับการพัฒนา  
ของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
3. หลักธรรมาภิบาลมีหลักการการบริหารหลายรูปแบบที่นำมาใช้  
ในการบริหาร เช่น ระบบมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประทศไทย ระบบการควบคุมคุณภาพ  
ระบบมาตรฐานสากล การบริหารคุณภาพทั้งระบบ การบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน
4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9  
กำหนดให้จัดโครงสร้างระบบและกระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักกระจายอำนาจ  
และหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล
5. หลักธรรมาภิบาลเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่การฟื้นฟู  
และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศยากจน
6. หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการสำคัญที่องค์การระหว่างประเทศใช้  
เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศยากจนหรือประเทศที่กำลังพัฒนา
7. หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม  
ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
8. หลักธรรมาภิบาลมีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ  
ที่เป็นธรรมต่อคนในสังคม ให้ความมั่นใจแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและยากจน มีการจัดระบบ  
เศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และรักษาความสมดุลของระบบเศรษฐกิจ สังคม  
และการเมืองของประเทศอย่างมีเสถียรภาพ

สำนักนายกรัฐมนตรี (2554, หน้า 6 – 15) ได้กล่าวถึงทิศทางในการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 และฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ไว้ว่า ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่าง ๆ รุนแรงมากขึ้น จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ ให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ซึ่งมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 - 10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผล ในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในทุกภาคส่วนทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ในกระบวนการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบ และกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้าง ความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรควบคู่ไปกับการปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต (2558, หน้า 30) ได้สรุปความสำคัญและความ จำเป็นในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลว่าเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานและทุกองค์กร ไม่สามารถปฏิเสธที่จะนำมาสู่การปฏิบัติได้ เพราะการบริหารจัดการที่ดีหรือหลัก ธรรมาภิบาลนี้ ได้นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและเป็นการทำงานที่มีระบบอย่างมี ประสิทธิภาพ เพราะทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน เอกชน หน่วยงานรัฐบาล หรือแม้แต่ภาคประชาชน หากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วก็จะนำ องค์กรนั้นสู่การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ แม้แต่การนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคล ส่งผลให้โรงเรียนมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน อันประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความ รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อการที่ผู้บริหารจะได้บริหารโรงเรียนให้มีความ ก้าวหน้า พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ก่อให้เกิด ความเชื่อมั่นจากภายนอก และนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนสืบไป

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 49) ได้สรุปความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาลมีบทบาทในการสนับสนุนให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นไปอย่างแข็งแกร่ง เนื่องจากระบบโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศจะสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารการพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย เพื่อนำมาซึ่งความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทยและความยั่งยืนของการพัฒนา

คารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 51) ได้สรุปความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายในการใช้ปรับโครงสร้างและกระบวนการ รวมทั้งเป็นกลไกเครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นการสร้างความร่วมมืออย่างจริงจังและต่อเนื่อง มุ่งให้การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการเพื่อให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มั่งคั่ง ยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

ภัทรวดี อุทัยภรณ์ (2559, หน้า 34) ได้สรุปความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญและความจำเป็น คือ ธรรมาภิบาลจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง และส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต ช่วยให้ระบบการบริหารมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือสามารถแก้ปัญหา ทำให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรม และทางเศรษฐกิจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้สังคมอยู่อย่างสันติสุข อยู่บนหลักความถูกต้อง ยุติธรรม ยึดมั่นความดีงาม เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ทุกองค์การดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง รู้จักบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์



สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และมีการรักษาพัฒนา  
ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 1.3 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล เป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบเป้าหมาย  
วัตถุประสงค์ แนวทางหรือวิธีปฏิบัติ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลในแต่ละหลักประกอบด้วย  
หลักย่อย ๆ หลายหลัก ตามแนวคิดของแต่ละบุคคล หน่วยงาน และองค์กร ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ  
(2550, หน้า 90) ซึ่งมีหน้าที่หลักทางด้านการกำหนดนโยบายการศึกษาให้กับประชาชน  
จึงได้นำหลักว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า  
“ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ  
โรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6-9)  
ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
ประกอบไปด้วย 10 หลัก ไว้ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการ  
ที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณ  
มาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจ  
คล้ายคลึงกัน และมีการกำกับ ติดตาม ปรับปรุงและแก้ไข การจัดทำแผนการพัฒนา  
การศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์  
โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน  
มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตาม  
แนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิค

และเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านต้นทุนแรงงาน เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบสารสนเทศ และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ ตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการ ที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการ ของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารโรงเรียน

4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การบริหารงาน ที่ชัดเจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการประกันคุณภาพ การเสริมแรง และมาตรการบทลงโทษ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวัง ของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงให้เห็นความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผย อย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดวางระบบตรวจสอบ ภายใน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการ ที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา / ประเด็นที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาพร้อมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วม กระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอน อำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการ ปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระ ตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการ

ให้แก่บุคลากร เช่น การกระจายอำนาจการบริหาร การกำหนดแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกัน และการสรรหาบุคลากรตรงตามความขาดแคลน โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติ และได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มี การแบ่งแยกด้าน ชาย/ หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82 – 83)

ได้ระบุว่าหลักธรรมาภิบาลที่ดีควรประกอบไปด้วย 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง หลักการที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนโดยมีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่มีมาตรฐานการเชิงซ้อน (Double Standard) มีการดูแล การปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ไม่ให้ใช้กฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของบุคคลในโรงเรียน

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมายปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

พัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารที่ยึดหลักการที่เปิดเผยตรงไปตรงมาและเข้าใจง่ายมีความชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษ การเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยองค์ประกอบเครื่องชี้วัดความโปร่งใส มี 4 ด้านคือ

3.1 ด้านความโปร่งใส

3.2 ด้านโครงสร้างระบบงาน

3.3 ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ

3.4 ด้านการเปิดเผยระบบงาน

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการรับรู้การบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำปรึกษาร่วมวางแผนปฏิบัติการทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย

4.1 การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกัน

4.2 การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน

4.3 การวางแผนร่วมกัน

4.4 การพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้

5. หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง หลักการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามผล

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หรือหลักประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม สำหรับการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร

ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับภายนอก

วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลัก 10 ประการดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม โดยการคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของประชาชน
2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การคำนึงถึงความถูกต้องดีงาม ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต
3. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การดำเนินงานที่ใสสะอาด โดยปราศจากการทุจริต คอร์รัปชัน สามารถตรวจสอบการทำงานได้ในทุกมุมมอง
4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการชุมชน การแสดงความคิดเห็นในการวางแผน และร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน
5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น การใส่ใจปัญหาและการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง
6. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนการรักษาและพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์ยั่งยืน
7. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทางสังคมได้ อย่างเท่าเทียมกัน
8. หลักความสอดคล้อง (Consensus Orientation) คือ ความสอดคล้องกับความต้องการทางสังคมหรือประชาชนในท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้ง
9. การมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) คือ การวางแผนหรือการกำหนด นโยบายโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักสำคัญ

10. การควบคุมการคอร์รัปชัน (Control of Corruption) คือ การส่งเสริมภาคประชาชน ให้มีบทบาทมากขึ้นในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

กมลวรรณ จิวน้อย (2557, หน้า 17 – 23) ได้กล่าวไว้ถึงหลักการของธรรมาภิบาล หรือ Good Governance 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) ได้แก่ การตรากฎหมายกฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช้อำนาจใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นสำหรับการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จันทรา อิมในบุญ (2559, หน้า 6-7) ได้กล่าวไว้ถึงหลักการของ  
ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดข้อบังคับถูกต้องเป็นธรรม  
การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึง  
สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม เหมือนกับการมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา  
รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่กันในสถานศึกษา

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

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  
ของคนในสถานศึกษา โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษา ทุกฝ่ายให้มีความ  
โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษา  
ที่เข้าใจง่าย สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รู้ขั้นตอนที่จะติดต่องานและสามารถ  
ตรวจสอบการทำงานได้ และภายในสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจ  
การบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร  
ในสถานศึกษามีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของ  
สถานศึกษาไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ  
หรืออื่น ๆ การวางระบบการรับฟังความคิดเห็นและการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้  
บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในสถานศึกษาเองจะต้องสนับสนุน  
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่  
ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสถานศึกษา การใส่ใจปัญหาและกระตือรือร้นในการ  
แก้ไขปัญหาของสถานศึกษาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้า  
ที่จะยอมรับผลจากการกระทำของคน การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้ข้อบังคับ  
ที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ระดับล่างเพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความ  
ชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ รณรงค์  
ให้บุคลากรรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้บุคลากรมีความ ประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6) ได้กล่าวไว้ถึงหลักการของ ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance 6 หลัก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยอาศัยกฎระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการปฏิรูปกฎในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ต่อนักเรียนและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

2. คุณธรรม (Virtue) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพที่สุจริต

3. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้ มีกระบวนการให้สามารถ ตรวจสอบความถูกต้องได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่าง ตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ถูกต้องสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ มีการ ปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบ สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

4. การมีส่วนร่วม (Participatin) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามาและเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหาร และจัดการศึกษา เช่น เสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การรับฟังและแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

5. ความรับผิดชอบ (Accountabiity) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกและรับผิดชอบในการตัดสินใจ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา



ที่เกี่ยวข้องและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาทหน้าที่

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

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 13-15) ได้ได้กล่าวไว้ถึงหลักการของธรรมาภิบาลหรือ Good Governance 10 หลัก ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณ ประมาณการดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีการกำกับ ติดตาม ปรับปรุงและแก้ไข การจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านต้นทุนแรงงาน เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบสารสนเทศ และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารโรงเรียน

4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การบริหารงานที่ชัดเจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการประกันคุณภาพ การเสริมแรง

และมาตรการบทลงโทษ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งแจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดวางระบบตรวจสอบภายใน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยประชาชนสามารถทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา / ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาหรือร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร เช่น การกระจายอำนาจการบริหาร การกำหนดแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกัน และการสรรหาบุคลากรตรงตามความขาดแคลน โดยมุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มี การแบ่งแยกด้าน ชาย/ หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลจากแนวคิดของหน่วยงาน องค์กร นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550)	สำนักงานกฤษฎีกา (2554)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	คณะตุลาการศาลฎีกา (2553)	กฤษฎีกา (2554)	กมลวรรณ จักรนอด (2557)	จันทร์ภา อิ่มในบุญ (2559)	ทศพร หงษาชาติ (2560)	ชจรศักดิ์ ว่องไว (2562)	ความถี่	ร้อยละ
1. หลักนิติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
2. หลักคุณธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	78
3. หลักความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
4. หลักการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
5. หลักความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
6. หลักความคุ้มค่า	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	78
7. หลักประสิทธิภาพ			✓						✓	2	22
8. หลักประสิทธิภาพ			✓						✓	2	22

ตาราง 1 (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550)	สำนักงานกฤษฎีกา (2554)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552)	คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ (2553)	กฤษฎีกา (2554)	กมลวรรณ จิวอนต (2557)	จันทร์ภา อิ่มใหม่บุญ (2559)	ทศพร หงษาชาติ (2560)	ชจรศักดิ์ วงศ์โก (2562)	ความถี่	ร้อยละ
9. หลักตอบสนอง			✓						✓	2	22
10. หลักกระจายอำนาจ			✓						✓	2	22
11. หลักความเสมอภาค			✓		✓				✓	3	33
12. หลักมุ่งฉันทามติ			✓						✓	2	22
13. หลักความสอดคล้อง					✓					1	11
14. การมีวิสัยทัศน์ เชิงยุทธศาสตร์					✓					1	11
15. การควบคุม การคอร์รัปชัน					✓					1	11

จากตาราง 1 จะเห็นว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือระดับที่ร้อยละ 55 จึงสรุปได้ว่ามีหลักธรรมาภิบาล ทั้งหมด 6 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า แต่ละหลักมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

## 1. หลักนิติธรรม

### 1.1 ความหมายของหลักนิติธรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักนิติธรรมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6-9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82-83) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง หลักการที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนโดยมีกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่มีมาตรฐานการเชิงซ้อน (Double Standard) มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายไม่ให้ใช้กฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของบุคคลในโรงเรียน

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การบังคับใช้กฎหมาย อย่างเป็นธรรม โดยการคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพและความยุติธรรมของประชาชน

กมลวรรณ จิ๋วหน่อต (2557, หน้า 17-23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

พระสรราชย์ ชยธมโม (นิลเจียรนัย) (2558, หน้า 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษาอันเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากร และบุคลากรทุกคนยอมพร้อมใจ ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎ ระเบียบ และ ข้อตกลงของสถานศึกษา มิใช่ตามอำเภอใจหรือ อำนาจของตัวบุคคล

พิชญ ยงดี (2559, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า  
 หลักนิติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักความถูกต้อง มีการพิจารณา  
 วิวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจ และสั่งการด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง ครู  
 และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ  
 รักษาและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ระเบียบ วินัยข้าราชการ และจรรยาบรรณครู  
 ซึ่งเป็นข้อบังคับภายใต้ข้อตกลง ร่วมกัน ให้ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียม  
 ประเพณีที่ดีของสังคม ถูกต้องตามนโยบายของ ผู้บังคับบัญชา ถูกต้องตรงตามประเด็น  
 และได้รับความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในระบบงาน ของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย  
 ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

จันทรา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า  
 หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดข้อบังคับถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกา  
 และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ  
 ความยุติธรรมเหมือนกับการมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา รวมถึงข้อตกลงในการ  
 สับเปลี่ยนหน้าที่กัน สถานศึกษา

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า  
 หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยอาศัย  
 กฎระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมกับผู้  
 เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการปฏิรูปกฎในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสมกับ  
 สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียน  
 และบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า  
 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ  
 ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มี  
 ส่วนได้ส่วนเสีย

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง หลักการ  
 ระเบียบปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารราชการตามระเบียบข้อบังคับด้วยความ  
 เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความมุ่งหมาย  
 ที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีการบังคับใช้กฎหมาย  
 ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเสมอภาค มีการดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย

ไม่ให้ใช้กฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์ มีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับของสังคม

## 2. หลักคุณธรรม

### 2.1 ความหมายของหลักคุณธรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักคุณธรรม ดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82 – 83)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมายปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้มีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

หลักคุณธรรม (Morality) คือ การคำนึงถึงความถูกต้องดีงาม ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

กมลวรรณ จีวน้อย (2557, หน้า 17 – 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงค้ำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

พิชญ ุงดี (2559, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลัก

คุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารจะต้องยึดหลักความเหมาะสม รู้จักคิด พุดทำ กิจการงาน ปฏิบัติงานได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ บุคคล สังคม และสถานการณ์ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และหลักความยุติธรรม คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ และปฏิบัติต่อผู้ใต้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความชอบธรรมบนพื้นฐานแห่งหลักธรรม หลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรงประเด็น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตาม หลักอิทธิบาท 4 ถือเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

พระสรรชัย ชยธมฺโม (นิลเจียรนัย) (2558, หน้า 145)

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลบุคคลากร  
ในสถานศึกษายึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่หมู่คณะ ส่งเสริม  
สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อุดหนุน  
มีระเบียบวินัย

จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 6) หลักคุณธรรม หมายถึง  
การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน  
เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อุดหนุน มีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามข้อบังคับด้วย  
จรรยาบรรณข้าราชการคือมีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อสถานศึกษา และต่อผู้ร่วมงาน

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า  
คุณธรรม (Virtue) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยการยึดมั่นในความถูกต้อง  
ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการ  
พัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ อุดหนุน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพ  
ที่สุจริต

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง หลักการ  
ที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาปฏิบัติงานโดยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นตัวอย่างที่ดี  
แก่สังคม การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ให้ครูยึดหลัก  
ความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อุดหนุน มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ ปฏิบัติตามข้อบังคับว่า  
ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือมีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อสถานศึกษา และต่อผู้ร่วมงาน  
มีการตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม

### 3. หลักความโปร่งใส

#### 3.1 ความหมายของหลักความโปร่งใส

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักความโปร่งใสไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6-9)  
ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผย  
อย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้าม  
ตามกฎหมายได้อย่างเสรี เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดวางระบบตรวจสอบ  
ภายใน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ



โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82 – 83) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารที่ยึดหลักการเปิดเผยตรงไปตรงมาและเข้าใจง่ายมีความชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจนมีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษ การเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความโปร่งใส (Accountability) คือ การดำเนินงานที่ใสสะอาด โดยปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน สามารถตรวจสอบการทำงานได้ในทุกมุมมอง

กมลวรรณ จิวน้อย (2557, หน้า 17 – 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบ ความถูกต้องชัดเจนได้

พระสรราช ชยธมฺโม (นิลเจียรนัย) (2558, หน้า 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาและมีการตรวจสอบได้ถูกต้องชัดเจน

พิชญะ ยงดี (2559, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยเจตนา ความคิดอ่าน ที่บริสุทธิ์ โปร่งใส สามารถใช้ระบบสารสนเทศในการตรวจสอบได้ตลอดเวลา โดยใช้หลักการ PDCA ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

จันทรา อิ่มบุญ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในสถานศึกษา โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สามารถเข้าถึง

ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รู้ขั้นตอนที่จะติดต่องานและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และภายในสถานศึกษาต้องมี ความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้ มีกระบวนการให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ถูกต้องสอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกัน ให้สามารถ

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดวางระบบตรวจสอบภายใน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยประชาชนสามารถทุกขั้นตอน ในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง หลักการที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรี รู้ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม และสามารถตรวจสอบได้ เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดวางระบบตรวจสอบภายใน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในสถานศึกษา

#### 4. หลักการมีส่วนร่วม

##### 4.1 ความหมายของหลักการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักความโปร่งใสไว้ ดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82 – 83)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการรับรู้การบริหารเกี่ยวกับ

การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นให้คำปรึกษาร่วมวางแผนปฏิบัติการทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการชุมชน การแสดงความคิดเห็นในการวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน

กมลวรรณ จีวันนอต (2557, หน้า 17 - 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นสำหรับการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

พระสรชัย ชยธมฺโม (นิลเจียรนัย) (2558, หน้า 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของสถานศึกษา

พิชญ งามดี (2559, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาที่จัดขึ้นตลอดปีการศึกษา ในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จันทรา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาของสถานศึกษาไม่จำกัดด้วยการแสดงความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และขณะเดียวกันภายในสถานศึกษาเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participatin) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามาและเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหารและจัดการศึกษา

เช่น เสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การรับฟังและแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา / ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง หลักการ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยให้ครูและบุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เปิดโอกาสในการเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหารและจัดการศึกษา และร่วมกระบวนการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

## 5. หลักการรับผิดชอบ

### 5.1 ความหมายของหลักการรับผิดชอบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักการรับผิดชอบ ดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82 – 83) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง หลักการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามผล

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น การใส่ใจปัญหาและการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

กมลวรรณ จิ๋วฉวี (2557, หน้า 17 – 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่รวมถึงความสำนึก

ในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

พระสรราชย์ ชยธมฺโม (นิลเจียรนัย) (2558, หน้า 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ที่มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การใส่ใจในปัญหาและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและความกล้าที่จะยอมรับผล

พิษณุ ยงดี (2559, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ในการจัดการศึกษา และต้องให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการจัดการศึกษาได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการจัดการศึกษาที่มีผลผลิต คือ ตัวผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่แตกต่างกัน

จันทรา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การใส่ใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้ข้อบังคับ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ รมรงค์ให้บุคลากรรับผิดชอบ

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานด้วยการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกและรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องและเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ตามบทบาทหน้าที่

ชจรงค์ดี ว่องไว (2562, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการะรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การบริหารงานที่ชัดเจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการประกันคุณภาพ การเสริมแรงและมาตรการบทลงโทษ

โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการ  
แสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง  
หลักการแนวทาง แนวปฏิบัติที่ทุกคนในองค์กรแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติ  
หน้าที่และผลงาน ใส่ใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจน  
เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน  
ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม  
อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุ  
เป้าหมาย

## 6. หลักความคุ้มค่า

### 6.1 ความหมายของหลักความคุ้มค่า

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักความคุ้มค่า ดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82 – 83)  
ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หรือหลักประเมิณประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึง  
ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม สำหรับการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง  
จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและม  
ี  
ความสามารถที่จะแข่งขันกับภายนอก

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความ  
คุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) คือ การใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจน การรักษาและพัฒนาทรัพยากร  
ธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์ยั่งยืน

กมลวรรณ จีวนอต (2557, หน้า 17 – 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า  
หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้  
ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดย องค์กรให้คนไทยมีความ  
ประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้  
ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

พระสรราชย์ ชยธมฺโม (นิลเจียรนัย) (2558, หน้า 146) ได้ให้  
ความหมายไว้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร

ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และสร้างสรรค์และมีคุณภาพ รวมถึงรักษาพัฒนา  
ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

พิชญ งามดี (2559, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

หลักความคุ้มค่า กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องใช้  
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินการกับทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า  
และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้หลักการ PDCA ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นในการตรวจสอบ  
ระบบงานทั้ง 4 งาน อย่างครบถ้วน

จันทรา อิ่มบุญ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า  
และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

ความคุ้มค่า (Efficiency & Effectiveness) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน  
ด้วยการคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด  
แก่ส่วนรวม

จากข้อความดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง  
หลักการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรมีการบริหารจัดการ  
และใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด เกิดความคุ้มค่า โดยคำนึงถึง  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์  
รวมถึงการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

#### 1.4 ธรรมชาติของสถานศึกษา

การนำธรรมชาติของสถานศึกษาใช้ในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ดีจะต้องให้  
ชุมชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในการดำเนินการ พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบโดยมุ่งไปที่  
คุณภาพ ประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นที่ตั้ง รู้จักพึ่งพาตนเองเป็นหลัก ทำงานด้วยความ  
รับผิดชอบ มีหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องให้อิสระในการดำเนินการ โดยเน้นการบริหาร  
โดยคณะบุคคล/ กรรมการ จัดให้มีระบบสารสนเทศครบถ้วน และมีการประกันคุณภาพ  
การศึกษา โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข  
โดยมีหลักการบริหารจัดการหรือการนำหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมชาติของ  
มาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ

ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30-64)

ในการใช้ “ธรรมาภิบาล” ในการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีแนวทางการบริหารสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารงานจะต้องเป็นรูปแบบใหม่ เพราะประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษา โดยจำเป็นต้องจัดหาทรัพยากรวิชาการและข้อมูลสารสนเทศ จัดการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ประสานและสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวและองค์กรต่างๆ เพื่อทุกฝ่ายจะได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2547, หน้า 37-39)

การมีธรรมาภิบาลในโรงเรียนจะช่วยให้การบริหารงานโรงเรียนเป็นไปอย่างดีจนนำไปสู่การทำให้ผู้เรียนเป็นคนมีคุณภาพ และยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในองค์กรได้ เช่น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาการมีผู้บริหารที่เป็นเผด็จการ บริหารโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วม ผู้บริหารขาดความรับผิดชอบ ขาดความโปร่งใสในการบริหาร บริหารโดยไม่ยึดความเสมอภาคเป็นธรรม บริหารโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไม่คุ้มค่า บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำของสถานภาพ หรือมีความไม่มั่นคงในงาน เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้อาจแก้ไขได้เพราะหลักการของธรรมาภิบาลนั้นครอบคลุมถึงปัญหาดังกล่าวเพราะโดยแก่นแท้ของธรรมาภิบาล โดยเฉพาะธรรมาภิบาลประชาธิปไตยที่เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ปฏิสัมพันธ์กัน และเกิดการถ่วงดุลพลังต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นที่จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความผูกพัน รู้สึกรัก และมีจิตสำนึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ, 2556, อ้างถึงใน วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2557, หน้า 86)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารควรคอยควบคุมดูแล ให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาเป็นผู้มี



บทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา และการสร้างควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้น ๆ มีคุณสมบัติ ความสามารถ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพียงใด และผู้บริหารในฐานะผู้นำของหน่วยงาน จะได้รับความร่วมมือด้วยดีได้นั้น ในการบริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน เพราะภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และนอกจากการแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วผู้บริหารยังต้องนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น (พระสรรชัย ชยธมฺโม (นิลเจียรนัย, 2558, หน้า 141)

สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นจะต้องมีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักสำคัญของธรรมาภิบาลซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีวิธีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่เป็นกฎหมายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีนัยสำคัญ (พิชญ ุงดี, 2559, หน้า 31-32)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่ ระดับโรงเรียน ในการประสานความร่วมมือกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ปกครอง จึงจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนได้เป็นอย่างดีนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมเป็นเจ้าขององค์กรในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ

## 2. ความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

วรรณภา นิลวรรณ (2554, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรโดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ภัทรพร ชื่นภากรณ์ (2555, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงานที่มีความตั้งใจทุ่มเทพลังกายพลังใจให้กับการทำงาน ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานจะรู้สึกตื่นตัวรู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาตัวเองดึงเอาความสามารถหา “พรแสวง” พร้อมนำเอาพรสวรรค์ ในตัวเองมาใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่พร้อมทั้งเรียนรู้หาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ

จันทร์ประภา สิงห์ดอนแก้ว (2556, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์กร ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มเทและเสียสละเพื่อให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองมั่นคง ตลอดจนมีความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นภัสนันท์ นิลบุตร (2557, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กรและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงตนเอ็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยม

ที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

ศิริพร พรหมโสภิต (2559, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจ ยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมของการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง เต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จต่อองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การพร้อมที่จะอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์การ หวงแหนทำนุบำรุง มีความภาคภูมิใจกับองค์การเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีความรู้สึกเสียใจว่าการปฏิบัติงานขององค์การกับความล้มเหลวและพร้อมที่จะ คิดหาแนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ๆ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป

จันทร์ภา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 22-32) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดีความซื่อสัตย์เสียสละ ยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22-23) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอในการปฏิบัติงานต่อองค์กรในแง่ของความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

อนุสรฯ สิงโต (2561, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่น ที่พนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สอนทะเลียด แก้ววิเสด (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแสดงออกโดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

Buchanun (1974, p. 533) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อ  
องค์กร

Steers (1977, p. 45) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับ องค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยม  
ต่อองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ  
เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิก  
ขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก  
ที่มีต่อสถานศึกษาของครูที่แสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามที่จะ  
ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความ  
จงรักภักดีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละต่อสถานศึกษา  
มีความห่วงหาอาทรทำนุบำรุง ภาควิมิใจในสถานศึกษาของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดี  
กับเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะคงความเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

วรรณภา นิลวรรณ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร  
มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้  
สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถ  
ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของ  
ความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด  
ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้พร้อมทั้งยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่องค์กร  
อย่างเต็มที่ สมาชิกพร้อมใจไม่ขาดงานและไม่อยากที่จะเปลี่ยนงานใหม่

กรณิกา เพชรเพลินตา (2556, หน้า 15) กล่าวว่า ความสำคัญของความ  
ผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบ

ต่อการรักษาบุคลากรในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ในการเสริมสร้างความ ยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวบ่งบอกถึงการโยกย้าย การลาออก ของบุคลากร ในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน

ฐิติมา พุฒประเสริฐ (2556, หน้า 24) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งมากกว่าองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนเป็น ตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบุคคลากรเกิดความจงรักภักดี กับองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร

รัฐติการ ชูยชวง (2556, หน้า 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อการมาทำงานสาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน โดยความผูกพันต่อ องค์กรจะสามารถสร้างเสถียรภาพขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานของ ผู้ปฏิบัติงาน

จันทร์หา อิมในบุญ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กรมาจากการที่บุคลากรจะอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะมี ความปรารถนาและเชื่อมั่นเต็มใจที่จะทำงานหรือต้องการที่จะอยู่กับองค์กร โดยจากการ ได้รับความเชื่อมั่น ได้รับความตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสีย ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพัน ที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ปิยธิดา วงศ์พำห (2559, หน้า 35) กล่าวว่า ความสำคัญของความ ผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของ สมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิด ของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

อัญชญา คำสอด (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรผูกพันต่อโรงเรียนเป็นความรู้สึก พื่อใจรักและห่วงแหน เชื่อมั่น ตระหนักถึงความผูกพันจากการยอมรับ ชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์กรของตน ยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ตั้งใจที่จะยอมรับค่านิยมหมายขององค์กร มีส่วนร่วมและแสดงตนอย่างเป็นทางการเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างแข็งแกร่งต่อองค์กรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมที่จะหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป

ศิริพร พรหมโสภิต (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่อยากเปลี่ยนงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Angle & Perry (1981, p. 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Buchanan (Buchanan, B., 1974, p. 533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากราชการของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Mowday et al (1982, p. 27) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กรมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร

Steers (1984, p. 45) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งความผูกพันจะนำไปสู่ผลสัมพัธ์กับควมมีประสิทธิผลขององค์กร

Porter, Lyman, Richard & James (1974, pp. 603–609) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน



1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ กล่าวคือ เหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งใจที่จะทำงานด้วยความทุ่มเทจนทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมาย เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและยังเป็นตัวบังคับถึงเวลาการมาทำงาน โยกย้าย การลาออกจากงาน

### 2.3 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสำคัญ ดังนี้ ศุภากร ทัศนศรี (2554, หน้า 26) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่ในสภาวะดีขึ้นนั้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิภาพถูกมองว่าความเกี่ยวข้องกับความรู้อีกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานต่อไปได้

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 37) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การธำรงรักษาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถสูงถือเป็นความท้าทายหลักประการหนึ่งขององค์กรในยุคปัจจุบัน การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการที่ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมีจำกัด องค์กรจึงต้องมุ่งรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่าและปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ จงรักภักดีที่บุคคลมีให้กับองค์กร

ศิริพร พรหมโสภณ (2559, หน้า 20) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่อยากเปลี่ยนงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

กรณิกา เพชรเพลินตา (2556, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการรักษาบุคลากรในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ในการเสริมสร้างความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวบ่งบอกถึงการโยกย้ายการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจการทำงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายของบุคลากร และเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.4 ลักษณะและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

ณัฐญา มานะกิจ (2554, หน้า 23-24) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงความรู้สึกหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ

1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทหน้าที่ของตน  
อย่างเต็มที่

4. ความทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

5. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

รัฐธการ ชูชวง (2556, หน้า 28) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพัน  
ต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความเต็มใจ ดังนี้

1. ความทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อุทิศตน  
ด้วยความสมัครใจและพึงพอใจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. คงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ปรารถนาอย่างแรงกล้า  
ที่จะต้องมีความมุ่งมั่นต่อการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตนเองปฏิบัติงาน  
อยู่อย่างศรัทธา จงรักภักดี และห่วงแหน เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย  
ให้จงได้

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557, หน้า 39) ได้แบ่งองค์ประกอบของความ  
ผูกพันต่อองค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง  
การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา  
ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่  
เพื่อความเจริญและพัฒนาต่อไปขององค์กร ตลอดจนจะทำงานให้กับองค์กรแม้จะเป็น  
งานที่นอกเหนือความรับผิดชอบหรือไม่ได้เงินลงในเวลาในการทำงาน

2. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง  
ความรู้สึกยินดีและความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองดำรงอยู่และระลึก  
เสมอว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร ตลอดจนความเต็มใจ  
ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในสังคมในนามขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร  
หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้จักจรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องใน  
การปฏิบัติงานโดยไม่คิดย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็น  
สมาชิกและทำงานต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยไม่คิดจะลาออกหรือ  
โอนย้าย ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือ อยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุ

หรือประสบปัญหาต่าง ๆ และมีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะตัดสินใจ  
อยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับองค์กรต่อไปและมั่นใจในความอยู่รอดขององค์กร

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานเลือกใช้  
บริการต่าง ๆ ขององค์กรและสามารถโต้แย้งกับผู้อื่นที่ตำหนิองค์กร

5. ความเสียสละเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมเสียสละ  
ผลประโยชน์ เช่น เรื่องเงินผลตอบแทน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความ  
ผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย  
และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร พร้อมที่  
จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อ  
องค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประ โยชน์ของ  
องค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน ทุ่มเทเวลา พลังกาย  
พลังใจ พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุ  
เป้าหมาย เกิดประ โยชน์ต่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ  
ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน  
ในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก  
ขององค์กร

จิระพร จันทรภาโส (2558, หน้า 10) ได้แบ่งองค์ประกอบของความ  
ผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร
2. ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร
4. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. มีความทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ  
ของความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความศรัทธา เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดในบริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

2. ความทุ่มเท เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรักของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาแสดงออกโดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปคือ ความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การบริหารการศึกษาของโรงเรียน จะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างและพัฒนา

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อใจ ไว้วางใจ และยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะในด้านของเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน

3. ทำให้ครูมีความยินดีที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปให้นานที่สุดโดยไม่คิดจะลาออกก่อนเวลาอันควรย้าย ต้องการที่จะอยู่ทำงานให้กับโรงเรียนนานที่สุดอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการเป็นคนดีคนเก่งและเป็นคนที่มีความสุข

สัญญา คำสอด (2559, หน้า 5-7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ แสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มีความเลื่อมใสศรัทธา พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พร้อมทุ่มเททั้งกำลังกาย ความศรัทธา ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของต่อองค์การ แสดงให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจทุ่มเทให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกอย่างตั้งใจ ยึดมั่นความเป็นสมาชิกอย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อถือและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้และเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน  
เพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถในการ  
ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน  
หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสมัครใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป  
เพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพัน  
ต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพัน  
ต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน  
ร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

อนุสรฯ สิงโต (2561, หน้า 40) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพัน  
ต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความทุ่มเท เต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร  
ต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ  
ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หมายถึง การเต็มใจ  
ที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่า  
เป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วม  
ในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักและความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการ  
ที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974, p. 533) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ศรัทธา
2. เชื้อม่น
3. ยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

Allen and Meyer (1993, pp. 49-61) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันขององค์กรมี 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและการได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยน กับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์การจะมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2



ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ณัฐญา มาณะกิจ (2554)	รัฐธิดา ชูชวง (2556)	สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557)	ดวงพร โพธิ์สร (2558)	จิระพร จันทร์ภักโส (2558)	จันทร์ภา อิ่มในบุญ (2559)	ศิริพร พรหมโสภณ (2559)	อัญญา คำสอาด (2559)	ทศพร หงษาชาติ (2560)	เกียรติศักดิ์ โมครรัตน์ (2560)	วสันต์ แก้วกา (2561)	อนุสรณ์ สิงโต (2561)	สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561)	Buchanan (1974)	Alen and Meyer (1993)	ความถี่	ร้อยละ
1. ยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	12	80
2. ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				12	80
3. ศรัทธาต่อองค์กร						✓								✓		2	13
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร			✓		✓	✓							✓		✓	5	33
5. คงความเป็นสมาชิกในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	11	73
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	✓				✓								✓			3	20
7. มีส่วนร่วมกับองค์กร	✓		✓										✓			3	20
8. มีความเสียสละเพื่อองค์กร			✓													1	7

จากตาราง 2 จะเห็นว่าผลการสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 หรือร้อยละ 30 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าความผูกพันมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร
3. คงความเป็นสมาชิกในองค์กร
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความทุ่มเทไว้ ดังนี้  
 รัฐธิการ ชูยชวง (2556, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อุทิศตนด้วยความสมัครใจ และพึงพอใจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความเจริญและพัฒนาต่อไปขององค์กร ตลอดจนจะทำงานให้กับองค์กรแม้จะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบหรือไม่ได้เงินลงในเวลาในการทำงาน

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน ทุ่มเทเวลา พลังกาย พลังใจ พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร

ศิริพร พรหมโสภ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อใจ ไว้วางใจ และยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน

อัญชญา คำสอด (2559, หน้า 5-7) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พร้อมทุ่มเททั้งกำลังกาย ความศรัทธา ความพยายาม ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจทุ่มเทให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

ปิยธิดา วงศ์พำห (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นการที่พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร องค์กรมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/และแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22-23) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เป็นความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกของครูที่เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในความพยายามอย่างตั้งใจ และเต็มใจ ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ที่จะเสียสละและอุทิศตนด้วยพลัง

ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอย่างมีคุณภาพ และตรงตามกำหนดเวลา

## 2. การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กรไว้ ดังนี้

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

จันทร์หา อิมในบุญ (2559, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดในบริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

ศิริพร พรหมโสภ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การบริหารการศึกษาของโรงเรียน จะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างและพัฒนา

อัญชญา คำสอด (2559, หน้า 6-7) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มีความเลื่อมใสศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้จงได้

ปิยธิดา วงศ์พำห้ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเป็นผู้นำของผู้บริหารและนโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร เป้าหมายและนโยบายขององค์กรมีความสอดคล้องกันทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่

เกียรติศักดิ์ โมครัดน์ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการยอมรับในแนวทางการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

สอนทะเลสิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครุมีความรู้สึกเชื่อมั่นในเป้าหมายของสถานศึกษา และต่างยอมรับในข้อกำหนดที่องค์กรได้ตั้งไว้ด้วยความตระหนักและนิยมถือปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับการทำงานไปในทางบวก และครุนั้นก็พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็งเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

### 3. การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการคงความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้ ดังนี้

รัฐธิดา ชูยชวง (2556, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะต้องมีความมุ่งมั่นต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตนเองปฏิบัติงานอยู่อย่างศรัทธา จงรักภักดี และหวงแหน เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายให้จงได้

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นการแสดงออกถึงความรู้จักจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่คิดย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกและทำงานต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือ อยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุหรือประสบปัญหาต่าง ๆ และมีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะตัดสินใจอยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับองค์กรต่อไปและมั่นใจในความอยู่รอดขององค์กร

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร คือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

อัญชญา คำสอด (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร คือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของต่อโรงเรียนเป็นความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นสมาชิกต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้จะสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ปิยธิดา วังศพ่าห์ (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร คือการที่พนักงานมีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก รู้สึกมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ แม้ว่าจะไม่มีผลตอบแทน ก็มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้เสร็จ ความดีความชอบที่ได้รับทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดวงพร โพธิ์สร (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร คือลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

เกียรติศักดิ์ โมครรัตน์ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร คือความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสมัครใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป เพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

वलันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

อนุสรรา สิงโต (2561, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Allen and Meyer (1993, pp.49-61) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร คือความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยน

กับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานโดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง การแสดงของครูที่ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในสถานศึกษาต่อไปด้วยความเต็มใจ มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับสถานศึกษาต่อไป

#### 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ ดังนี้

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานเลือกใช้บริการต่าง ๆ ขององค์กร และสามารถโต้แย้งกับผู้อื่นที่ตำหนิองค์กร

จันทรา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 22 – 23) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาแสดงออกโดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปคือ ความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การแสดงออกของบุคคล มีความยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออกก่อนเวลาอันควรย้าย ต้องการที่จะอยู่ทำงานให้กับองค์กรให้นานที่สุด อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการเป็นคนดีคนเก่งและเป็นคนที่มีความสุข

สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูได้แสดงออกถึงความรู้สึกรัก เคารพ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความ

ภาคภูมิใจและตระหนักในด้านที่ดีของสถานศึกษา มีความไว้วางใจในสถานศึกษาพร้อมยินดีที่จะปฏิบัติตามผู้บริหารสถานศึกษาหรือตามแนวนโยบายของสถานศึกษา อย่างซื่อสัตย์ มีความรู้สึกห่วงหาพันพร้อมปกป้องโต้แย้งเมื่อมีผู้อื่นตำหนิ และพร้อมช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในสถานศึกษาหรือมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ก็จะไม่ลาออกจากสถานศึกษา

### 3. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

#### 1. สภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

##### ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนครครอบคลุม 18 อำเภอมีสถานศึกษาในสังกัด 45 แห่งจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย อำเภอจำนวน 18 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน อำเภอกุดบาก อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอคำตากล้า อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว และอำเภอบ้านม่วง โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากรรวมทั้งสิ้น 1,129,174 คน ขนาดพื้นที่ 9,605.785 ตร.กม. มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท เผ่าญ้อ เผ่าไทกระเลิง เผ่าไทส่วย เผ่าไทลาว และเผ่าไทโย้ย

ภูมิประเทศและภูมิอากาศพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบลุ่มต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 27 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,841 มิลลิเมตรต่อปี สำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสกลนคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัดและอำเภอในเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 120 กิโลเมตร คืออำเภอบ้านม่วง และอำเภอไกลที่สุด 18 กิโลเมตร คืออำเภอเต่างอย อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมือง คืออาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชนอำเภอรอบนอกมีอาชีพทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อมสนับสนุน ส่งเสริมรายได้ และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดสกลนคร

1.1.1 พื้นที่ 9,605.785 ตารางกิโลเมตร (6,003,603 ไร่)

1.1.2 เขตการปกครอง 18 อำเภอ 124 ตำบล 1,515 หมู่บ้าน

– การปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง

เทศบาลนคร 1 แห่ง

– เทศบาลตำบล 49 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 90 แห่ง

1.1.3 สมาชิกสภา สมาชิกวุฒิสภา 1 คน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 7 คน

แบ่งเป็น 7 เขต

4) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 36 คน

#### 1.2 จำนวนประชากรจังหวัดสกลนคร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนกลาง

กรมการปกครองในปี พ.ศ. 2562)

1.2.1 เพศชาย 574,342 คน

หญิง 579,048 คน

รวม 1,153,390 คน

#### 2. สภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

(ข้อมูล 10 มิ.ย 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 45 โรงเรียนให้บริการการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6

#### 3. ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 23 จำนวนนักเรียน

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 7,954 คน

ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 7,895 คน

ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3	จำนวน	7,805 คน
รวม		<u>23,654 คน</u>
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย		
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4	จำนวน	6,038 คน
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5	จำนวน	5,897 คน
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6	จำนวน	5,656 คน
รวม		<u>17,591 คน</u>
รวมทั้งสิ้น		<u>41,245 คน</u>
ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	45 คน
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	77 คน
ครูสายผู้สอน	จำนวน	2,206 คน
รวม		<u>2,326 คน</u>

### ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนปีการศึกษา 2561 – 2562

ขนาดโรงเรียน	ปีการศึกษา	
	2561	2562
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 499 คน)	17	16
ขนาดกลาง (นักเรียน 500 – 1,499 คน)	19	21
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 – 2,499 คน)	5	4
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 ขึ้นไป)	4	4
รวม	45	45

ตาราง 4 จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสายงานและวุฒิการศึกษา  
ปีการศึกษา 2561 – 2562

สายงาน		วุฒิทางการศึกษา				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	รวม
บริหาร	จำนวน	-		80	3	83
	ร้อยละ	-		96.38	3.61	100
สายการสอน	จำนวน	-	1533	932	10	2,475
	ร้อยละ	-	59.93	37.66	0.48	100
รวม	จำนวน	-	1533	1012	13	2,558
	ร้อยละ	-	59.93	39.56	0.51	100

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จากการประเมินสภาพปัจจุบันขององค์กรที่ได้ศึกษาจากผลการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ แล้วจึงนำมาใช้ประกอบการกำหนดทิศทางขององค์กรดังนี้

**1. วิสัยทัศน์ (Vision)** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

## 2. พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคน  
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม  
ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable  
Development Goals: SDGs)

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและจัดการศึกษาโดยใช้  
เทคโนโลยีดิจิทัล Digital Technology เพื่อพัฒนาเมืองสู่ Thailand 4.0

### 3. เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครอง  
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง  
มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์  
มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี  
มีวินัย รักชาติศิลปวัฒนธรรม

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์  
ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม  
มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21  
มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล  
นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้  
มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา  
อย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิต  
ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และสถานศึกษา  
มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูล

สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

#### 4. เอกลักษณ์/ค่านิยมองค์กร

เอกลักษณ์ของสำนักงานคือ “เป็นสง่า เป็นระบบ เป็นธรรม เป็นเลิศ”

จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจหลักโดยกำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในจังหวัดสกลนคร จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยี และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนบนความเป็นไทย อีกทั้งเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและน้อมนำ ศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของ สถาบันหลักของชาติมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21 และให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมพร้อมทั้งพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพมีระบบบริหารจัดการ การศึกษาเพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

##### 4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

จันทร์หา อิมโนบุญ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็น รายด้านอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุไรวรรณ บุญธรรมมา, ประหยัด ภูมิโคกรักษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป็นกฎหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อุษารัตน์ ดาวลอย (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี มีการใช้หลักธรรมาภิบาลทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ในส่วนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 สระบุรี มีทิศทางบวกและขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.897 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัจฉราพรรณ โมรัตน์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

#### 4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามความผูกพันต่อองค์กร

ฉัฐิมา พุฒประเสริฐ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความทุ่มเทต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทุ่มเทต่อองค์กรมากกว่าครูเพศชาย ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสสมัยสิริ มูลทองทิพย์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอนาทม พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัย

ด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นภัสนันท์ นิลบุตร (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน และด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 98.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิ์ชัย โสคาริชิต (2558, หน้า 109-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ หลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ศิริพร พรหมโสภา (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิฐานะและสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครู



ต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิสำเนาและสถานภาพแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นริศรา จินดาพันธุ์, อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อ องค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การ ทำงาน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

นพพร โปสุวัน และปณิธาน วรธณวัลย์ (2562, หน้า 39) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมแตกต่างกัน

## งานวิจัยต่างประเทศ

### 4.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และความผูกพันต่อองค์กร

Thabet (2002, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับการส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย หลายประการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการใช้หลักการ บริหารแบบธรรมาภิบาลโดยเฉพาะปัจจัยด้านแรงกดดันจากบริษัทคู่แข่งและกฎระเบียบ ในการควบคุมดูแลของรัฐบาล ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลในระดับสูงต่อการตัดสินใจเลือก ที่จะส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล

Valentine, Godkin, & Lucero (2002, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน

ผลการศึกษาพบว่าความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนค่านิยมทางจริยธรรมที่หลากหลายเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อจริยธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งความผูกพันต่อองค์การและความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหมาะสมของบุคคลกับองค์กรด้วย โดยตั้งระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.01 การค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาและยกระดับจริยธรรมองค์กรอาจเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ในที่ทำงาน

Hackman & Lawler (2004, pp. 250 - 279) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในประเทศสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบทดสอบวัดลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ งานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน และผลป้อนกลับของงาน พบว่า ลักษณะงานเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่พอใจในงานที่ปฏิบัติ มีการขาดงานน้อยลง และในขณะที่เดียวกันก็ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากงานวิจัยนี้จึงได้กำหนดในแบบจำลองการวิจัยให้คุณลักษณะงานส่งผลไปยังความผูกพันต่อองค์การ

Marcella (2005, Abstract) ได้ศึกษาการบริหารปกครองด้านการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของไมรอนโก มลรัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้การมีส่วนร่วมซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปกครองทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาไมรอนโกข้อมูลที่ได้รับมีการเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่ทำการศึกษาเอกสารได้จัดหัวข้อที่สอดคล้องเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ไปสู่เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารเหล่านี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้ยังได้สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้ดำเนินการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ความทุ่มเทเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและระดับความสำเร็จที่สูงขึ้นนำไปสู่การปรับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนในสิ่งที่ควรจะเป็นเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Kimmet (2005, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ งานวิจัยนี้พบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้

ได้แก่ ฟลิปปินส์ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรรวมถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้ง ปี ค.ศ. 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการปกครองนอกจากนั้นยังได้เรียนรูการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองโดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนและเศรษฐกิจด้อยชั้นเพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตกซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตยซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

Hendrik (2005, p. 27) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังคมนิยมและหลักธรรมาภิบาลมาใช้วิเคราะห์แนวโน้มนโยบายในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเยอรมัน พบว่าหลังจากสงครามเย็นผ่านไปแล้วประเทศทั้งสองได้กำหนดนโยบายในการดูแล ประเทศในโลกที่สามโดยนักสังคมนิยมได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของประเทศทั้งสองแต่ยังขาดความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบการประเมินเพราะการกำหนดยุทธศาสตร์ในกระบวนการจัดทำนโยบายมีการแยกย่อยออกเป็นส่วน ๆ มากเกินไปและยังขาดความเข้าใจในความหมายของธรรมาภิบาล

Grusky (2005, pp. 488-503) ได้ให้ทัศนะว่าการคาดหวังจะมีโอกาสก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้จากงานวิจัยจึงได้กำหนดประเด็นเรื่องความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงานเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงานซึ่งแบบจำลองกำหนดให้ส่งผลไปยังความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสรุปได้ว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความ

โปร่งใส และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์ ตอบสนองความต้องการของครู ผู้เรียน ชุมชน และสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความศรัทธาผูกพันต่อองค์กร เพราะหากผู้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ยอมรับเป้าหมาย เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี และยึดมั่นในการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลัก ธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1. คุณสมบัตินักบริหาร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

**1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,371 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 120 คน ครูจำนวน 2,206 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน 45 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2562)

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครู 276 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 16 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน ครู 964 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 21 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน ครู 966 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 คน

**1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่การวิจัยในครั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน ครู จำนวน 204 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 45 โรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูโรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน และผู้วิจัยเจาะจงประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 64 คน

1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูโรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน และผู้วิจัยเจาะจงประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 147 คน

1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 2 คน สุ่มครูโรงเรียนละ 11 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน และผู้วิจัยเจาะจงประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 15 คน รวมกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 120 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน ครูจำนวน 204 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ดังรายละเอียดในตาราง 5-9 ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนประชากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			รวม
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษาชั้น พื้นฐาน	
ขนาดเล็ก	20	276	16	312
ขนาดกลาง	61	964	21	1,046
ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่ พิเศษ	39	966	8	1,013
รวม	120	2,206	45	2,371

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน  
คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	รวม
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	20	276	16	312	16	32	16	64
2. โรงเรียนขนาดกลาง	61	964	21	1,046	42	84	21	147
3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	39	966	8	1,013	24	88	8	120
รวม	120	2,206	45	2,371	82	204	45	331



ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม
1. ลำปลาหางวิทยา	1	12	1	14	1	2	1	4
2. เทพสวัสดิ์วิทยา	1	12	1	14	1	2	1	4
3. ช้างมิ่งพิทยานุกูล	1	12	1	14	1	2	1	4
4. วาริชวิทยา	1	13	1	15	1	2	1	4
5. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	1	14	1	16	1	2	1	4
6. ท่าสงครามวิทยา	1	17	1	19	1	2	1	4
7. บงเหนือพิทยาคม	1	16	1	18	1	2	1	4
8. บะฮีพิทยาคม	1	17	1	19	1	2	1	4
9. ภูริทัตต์วิทยา	1	15	1	17	1	2	1	4
10. เฉลิมพระเกียรติฯ	2	16	1	19	1	2	1	4
11. ด่านม่วงคำพิทยาคม	1	24	1	26	1	2	1	4
12. หนองแวงวิทยา	1	18	1	20	1	2	1	4
13. โพนพิทยาคม	1	20	1	22	1	2	1	4
14. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	2	23	1	26	1	2	1	4
15. ศึกษาประชาสามัคคี	2	23	1	26	1	2	1	4
16. นิคมน้ำจูนเจริญวิทยา	2	24	1	27	1	2	1	4
รวม	20	276	16	312	16	32	16	64

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม
1. คำเพิ่มพิทยาศาสตร์	2	30	1	33	2	4	1	7
2. ทาแรศึกษา	2	30	1	33	2	4	1	7
3. ดงมะไฟวิทยา	2	30	1	33	2	4	1	7
4. โคกสีวิทยาสรรค์	2	28	1	31	2	4	1	7
5. ทานผู้หญิงจันทิมาพิงบารมี	2	31	1	34	2	4	1	7
6. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	33	1	36	2	4	1	7
7. แวงพิทยาคม	2	31	1	34	2	4	1	7
8. โพนธินวิทยา	2	36	1	39	2	4	1	7
9. สองดาววิทยาคม	3	39	1	43	2	4	1	7
10. เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	3	38	1	42	2	4	1	7
11. ธรรมบวรวิทยา	2	34	1	37	2	4	1	7
12. หนองหลวงศึกษา	3	40	1	44	2	4	1	7
13. เตาออยพัฒนาศึกษา	3	49	1	53	2	4	1	7
14. โพนงามศึกษา	3	50	1	54	2	4	1	7
15. พรรณาวุฒาจารย์	4	59	1	64	2	4	1	7
16. มัชฌมวารินวิลาส*	4	63	1	68	2	4	1	7
17. กุดบากพัฒนาศึกษา	4	64	1	69	2	4	1	7
18. มัชฌมวาริชภูมิ	4	64	1	69	2	4	1	7
19. รมเกล้า	4	68	1	73	2	4	1	7

ตาราง 8 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม
20. กุสุมาลย์วิทยาาคม	4	69	1	74	2	4	1	7
21. บ้านม่วงพิทยาคม	4	78	1	83	2	4	1	7
รวม	61	964	21	1,046	42	84	21	147

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม
1. มัชฌิมวานรนิवास*	5	132	1	138	3	11	1	15
2. สว่างแดนดิน*	5	129	1	135	3	11	1	15
3. ธาตุพนารายณ์วิทยา*	5	148	1	154	3	11	1	15
4. สกลราชวิทยานุกูล*	5	190	1	196	3	11	1	15
5. สกลนครพัฒนศึกษา	4	82	1	87	3	11	1	15
6. เตรียมอุดมศึกษาฯ	5	90	1	96	3	11	1	15
7. อากาศอำนวยศึกษา	5	100	1	106	3	11	1	15
8. พังโคนวิทยาคม	5	95	1	101	3	11	1	15
รวม	39	966	8	1,013	24	88	8	120

\* โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

หมายเหตุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2562

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ครู
  - 1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ขนาดโรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
  - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 3.2 10 - 20 ปี
  - 3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 6 หลัก ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม

3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน  
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย  
และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร
3. การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น  
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ  
เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร บทความ ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

3.2 สร้างแบบสอบถามขึ้นมาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานตามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักความโปร่งใส 3) หลักการมีส่วนร่วม 4) หลักคุณธรรม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า และความผูกพันต่อองค์กรของครู 4 ด้าน คือ 1) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร 3) การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร แล้วกำหนดคำถามเพื่อหามาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์

3.5.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 นักบริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

3.5.2.1 นายศิริพงษ์ พาศิต ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3.5.2.2 นายบดินทร์ นารถโคษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3.5.2.3 นางนงครัตน์ เคนไชยวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3.5.2.4 นางประพิณพัทตร์ ชูระนนท์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์  
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity)  
ด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา  
(Wording) และด้านอื่น ของคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความ  
สมบูรณ์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม  
(IOC = index of item objective congruence) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC  
อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.00 นำมาปรับปรุงสำนวน ภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้อง  
ถูกต้องและสมบูรณ์ตามเรื่องที่ศึกษา

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมา  
ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อประธานคณะกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์  
เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง

3.7 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อ  
สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
และได้รับการอนุมัติวันที่ 23 พฤศจิกายน 2563 โดยมีเลขที่ใบรับรอง 056/2563  
ลงนามโดย นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการรับรองจริยธรรมแล้วไปทดลองใช้  
(Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total



Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$ -coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

3.10 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$ -Coefficient) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น 0.890 ดังรายละเอียดนี้

3.10.1 ค่าอำนาจจำแนก (r) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.384 – 0.757 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.844 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.10.1.1 ด้านหลักนิติธรรม อยู่ระหว่าง 0.286 – 0.682 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792

3.10.1.2 ด้านหลักคุณธรรม อยู่ระหว่าง 0.524 – 0.845 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.890

3.10.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ระหว่าง 0.447 – 0.784 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858

3.10.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ระหว่าง 0.389 – 0.716 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.832

3.10.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ระหว่าง 0.274 – 0.686 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.833

3.10.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ระหว่าง 0.447 – 0.695 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.850

3.10.2 ค่าอำนาจจำแนก (r) ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ระหว่าง 0.358 – 0.666 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู เท่ากับ 0.705 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.10.2.1 ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 0.286 – 0.682 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792

3.10.2.2 ด้านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ระหว่าง 0.421 – 0.754 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879

3.10.2.3 ด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ระหว่าง 0.320 – 0.630 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.761

3.10.2.4 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ระหว่าง 0.406 – 0.722 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

3.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

3.12 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ในการขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการ วิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและเก็บ แบบสอบถามโดยการส่งกลับทางไปรษณีย์และแบบตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวม แบบสอบถามครบทั้งหมด 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วพิจารณาตรวจแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัส แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน ทั้งหมดมาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (Mean) และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ของคะแนนรายชื่อในแต่ละด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็น ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดำเนินการดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (Mean) เป็นรายด้านและรายชื่อ เสนอเป็นตารางประกอบการแปลความหมายรายชื่อแต่ละด้านรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ของคะแนนรายด้านเพื่อกระจายคำตอบ
3. แปลความหมายของข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากงนคร โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าเกิดความแตกต่างของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ 0.01 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของ หรือ LSD ตามความเหมาะสม
6. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Correlation coefficient) ตามวิธีการของเพียร์สัน แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์ โดยมีหลักการ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314)
  - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
  - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-0.89 หมายถึง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30–0.69 หมายถึง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและน้อยกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงหาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน และสรุปผลภายใต้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

### 6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

6.2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับทดลองมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม (Item-total correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson)

6.2.3 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

## 6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency : f) และใช้ค่าร้อยละ (Percentage : %)

6.3.2 สมมุติฐานข้อที่ 1 “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 สมมุติฐานข้อที่ 2 “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.4 สมมุติฐานข้อที่ 3 “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.5 สมมติฐานข้อที่ 4 “ความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของ  
สถานศึกษามีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่  
ตามความเหมาะสม

6.3.6 สมมติฐานข้อที่ 5 “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู  
และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”  
โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product –  
Moment Correlation Coefficient)

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่เหมาะสม  
ในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความ  
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง  
และน้อยกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาจากด้านที่  
มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน และสรุปผลภายใต้  
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการ

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

### 1. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ดังนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณะบดี

คณะครุศาสตร์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักบริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ

1.2.1 ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.2.2 ดร.วิชาญ เกษเพชร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.2.3 นายพนมพันธ์ ไชยเพชร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.2.4 ดร.ภิญโญ ทองเหลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



1.2.5 นางประพิณพัทตร์ ชูระนนท์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์  
 วิทยาลัยศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.2.6 นางศรีสุมา จันทร์พรม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัย  
 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.3 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

1.3.1 นางนาถฤดี หลักทอง ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยครูชำนาญการ  
 พิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.3.2 นางกนิษฐา สุขชัยสิทธิ์ ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยครูชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนหนองแวงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

## 2. เครื่องมือใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบการสัมภาษณ์เป็นข้อคำถาม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้  
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Rxy	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสัมพันธระหว่งการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
X	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
X <sub>1</sub>	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม
X <sub>2</sub>	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม
X <sub>3</sub>	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส
X <sub>4</sub>	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม
X <sub>5</sub>	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ
X <sub>6</sub>	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า
X <sub>t</sub>	แทน	ผลรวมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
Y <sub>1</sub>	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนด้านความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน
Y <sub>2</sub>	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนด้านการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
Y <sub>3</sub>	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนด้านคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร
Y <sub>4</sub>	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนด้านความจงรักภักดี

ต่อองค์การ

$Y_t$  แทน ผลรวมความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน

$R$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับ มาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตาม

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 331 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน ครู จำนวน 204 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	82	24.77
2. ครู	204	61.63
3. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	45	13.60
รวม	331	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	64	19.34
2. โรงเรียนขนาดกลาง	147	44.41
3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	120	36.25
รวม	331	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	95	28.70
2. ระหว่าง 10-20 ปี	116	35.05
3. มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	120	36.25
รวม	331	100.00

จากตาราง 10 แสดงกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.77 ครู 204 คน คิดเป็นร้อยละ 61.63 และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.34 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 44.41 และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปีมีจำนวน 95 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี

มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 5 – 11

1.1 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	หลักนิติธรรม ( $X_1$ )	4.58	0.53	มากที่สุด
2	หลักคุณธรรม ( $X_2$ )	4.60	0.51	มากที่สุด
3	หลักความโปร่งใส ( $X_3$ )	4.59	0.55	มากที่สุด
4	หลักการมีส่วนร่วม ( $X_4$ )	4.58	0.52	มากที่สุด
5	หลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ )	4.59	0.54	มากที่สุด
6	หลักความคุ้มค่า ( $X_6$ )	4.54	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้ คือหลักคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.60$ ) หลักความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.59$ ) หลักความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.59$ )

#### 1.2 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้าน ดังตาราง 12-17

ตาราง 12 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	ด้านหลักนิติธรรม	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้	4.60	0.60	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา	4.54	0.65	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.58	0.64	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	4.56	0.64	มากที่สุด



ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านหลักนิติธรรม	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการ และจริยธรรมวิชาชีพครู	4.60	0.63	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	4.62	0.67	มากที่สุด
	รวม ( $X_1$ )	4.58	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.62$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.60$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการ และจริยธรรมวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.60$ )

ตาราง 13 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	ด้านหลักคุณธรรม	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม/สนับสนุน และ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.66	0.59	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณข้าราชการ	4.63	0.60	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงามและ ซื่อมั่นในเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับ ของนักเรียน ครู บุคลากรและสังคม	4.61	0.64	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.53	0.66	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดเหตุผล และคุณธรรมในการแก้ปัญหาและการบริหาร สถานศึกษา	4.59	0.62	มากที่สุด
12	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรตินักเรียน ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ที่มีคุณธรรมจริยธรรม	4.59	0.55	มากที่สุด
	รวม ( $X_2$ )	4.60	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านหลัก  
คุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม/สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.66$ ) ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณข้าราชการ ( $\bar{X} = 4.63$ ) และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู บุคลากรและสังคม ( $\bar{X} = 4.61$ ) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	ด้านหลักความโปร่งใส	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้	4.55	0.66	มากที่สุด
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.55	0.66	มากที่สุด
15	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	4.58	0.68	มากที่สุด
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.58	0.65	มากที่สุด
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างเปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.65	0.59	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านหลักความโปร่งใส	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับทราบ	4.62	0.58	มากที่สุด
	รวม ( $X_3$ )	4.59	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.65$ ) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับทราบ ( $\bar{X} = 4.62$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ( $\bar{X} = 4.58$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา	4.66	0.59	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.56	0.60	มากที่สุด
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.60	0.64	มากที่สุด
22	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.50	0.75	มาก
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.55	0.65	มากที่สุด
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมรับทราบปัญหาของสถานศึกษาและรวมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.62	0.60	มากที่สุด
	รวม ( $X_4$ )	4.58	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้ผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา ( $\bar{X} = 4.66$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมรับทราบปัญหาของสถานศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.62$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.60$ ) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านหลักความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
25	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความตระหนักในสิทธิและหน้าที่	4.63	0.59	มากที่สุด
26	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา	4.62	0.65	มากที่สุด
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.59	0.65	มากที่สุด
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.59	0.60	มากที่สุด
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา	4.56	0.61	มากที่สุด
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	4.53	0.64	มากที่สุด
	รวม ( $X_5$ )	4.59	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.63$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 4.62$ ) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ( $\bar{X} = 4.59$ ) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	ด้านหลักความคุ้มค่า	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน มาใช้ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.56	0.63	มากที่สุด
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า	4.56	0.64	มากที่สุด
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.56	0.65	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านหลักความคุ้มค่า	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้สมบูรณ์และยั่งยืน	4.50	0.67	มาก
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา	4.54	0.63	มากที่สุด
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.56	0.55	มากที่สุด
	รวม ( $X_6$ )	4.54	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ ตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน มาใช้ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.56$ ) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.56$ ) ตามลำดับ



ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมา เปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอ เป็นภาพรวมและรายด้าน

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ( $Y_1$ )	4.59	0.43	มากที่สุด
2	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร ( $Y_2$ )	4.53	0.46	มากที่สุด
3	การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ( $Y_3$ )	4.51	0.50	มากที่สุด
4	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $Y_4$ )	4.58	0.47	มากที่สุด
	รวม (Y)	4.55	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.59$ ) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.58$ ) และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายด้าน ดังตาราง 19 – 22

ตาราง 19 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ครูมีความรู้สึกยินดี และภูมิใจเมื่อผู้บริหารให้ความไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่มีความยากและสำคัญให้	4.59	0.54	มากที่สุด
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ครูจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.60	0.53	มากที่สุด
3	ครูพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	4.62	0.56	มากที่สุด
4	เมื่อครูพบอุปสรรคในการทำงาน ครูจะแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายทันที	4.59	0.54	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ครูมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.52	0.56	มากที่สุด
6	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.62	0.51	มากที่สุด
	รวม (Y <sub>1</sub> )	4.59	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.62$ ) ครูพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.62$ ) และเมื่อได้รับมอบหมายงานครูจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.60$ ) ตามลำดับ

ตาราง 20 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข้อ	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
7	ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.60	0.59	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
8	ครูยอมรับและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.49	0.58	มาก
9	สถานศึกษาที่ได้ชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่จะต้องปฏิบัติทุกเรื่องแก่ครู และบุคลากร	4.49	0.59	มาก
10	สถานศึกษามีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.55	0.61	มากที่สุด
11	ครูมีความเชื่อว่านโยบายของสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์	4.52	0.61	มากที่สุด
12	ครูมีความพอใจและยินดีในความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.53	0.54	มากที่สุด
	รวม (Y <sub>2</sub> )	4.53	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.60$ ) สถานศึกษามีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.55$ ) และครูมีความพอใจและยินดีในความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 4.53$ ) ตามลำดับ

ตาราง 21 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู  
และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการคงความเป็นสมาชิก  
ในองค์กร

ข้อ	การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D	
13	ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษานี้	4.56	0.55	มากที่สุด
14	ครูชื่นชมสถานศึกษาให้ผู้อื่นพึงอยู่เสมอ	4.54	0.61	มากที่สุด
15	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ใน สถานศึกษานี้ทำให้มีความสุขและรัก ที่จะทำงาน พร้อมทำงานอย่างเต็มที่	4.53	0.61	มากที่สุด
16	การตัดสินใจของครูในการทำงานที่ สถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.50	0.59	มาก
17	ครูอยากทำงานในสถานศึกษานี้ให้นานที่สุด	4.46	0.76	มาก
18	หากครูมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่สถานศึกษา อื่น ครูยังมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา เดิม และมักจะหาโอกาสกลับมาเยี่ยม สถานศึกษาเดิมเสมอ	4.48	0.72	มาก
	รวม ( $Y_3$ )	4.51	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการคงความเป็น  
สมาชิกในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ  
ดังนี้ คือ ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ในสถานศึกษา (X̄ = 4.56) ครูชื่นชมสถานศึกษาให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ (X̄ = 4.54) และครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ในสถานศึกษาทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงานพร้อมทำงานอย่างเต็มที่ (X̄ = 4.53) ตามลำดับ

ตาราง 22 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าสถิติ (N = 331)		ระดับความคิดเห็น
		X̄	S.D.	
19	ครูมีความยินดีและพอใจในนโยบายของสถานศึกษาพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.55	0.57	มากที่สุด
20	เมื่อได้ยินบุคคลภายนอกกล่าวถึงสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในทางเสื่อมเสีย ครูเข้าไปอธิบายหรือชี้แจงโดยทันที	4.50	0.64	มากที่สุด
21	ครูจะรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและรักษาชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่	4.63	0.52	มากที่สุด
22	ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.54	0.59	มากที่สุด
23	ครูมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้	4.60	0.64	มากที่สุด
24	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.66	0.54	มากที่สุด
	รวม (Y <sub>4</sub> )	4.58	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.66$ ) ครูจะรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและรักษาชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ ( $\bar{X} = 4.63$ ) และครูมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.60$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า

“ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ดังตาราง 23 – 30

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.55	2.00	2.28	8.48**	0.00
	ภายในกลุ่ม	88.02	328.00	0.27		
	รวม	92.58	330.00			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2.00	0.92	3.66*	0.03
	ภายในกลุ่ม	82.52	328.00	0.25		
	รวม	84.37	330.00			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.10	2.00	1.55	5.15**	0.01
	ภายในกลุ่ม	98.53	328.00	0.30		
	รวม	101.63	330.00			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2.00	1.06	4.07*	0.02
	ภายในกลุ่ม	85.73	328.00	0.26		
	รวม	87.85	330.00			
5. หลักความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2.00	0.87	2.98*	0.05
	ภายในกลุ่ม	95.88	328.00	0.29		
	รวม	97.63	330.00			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2.00	0.54	1.97	0.14
	ภายในกลุ่ม	90.25	328.00	0.28		
	รวม	91.33	330.00			
การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2.00	1.13	5.68**	0.00
	ภายในกลุ่ม	65.31	328.00	0.20		
	รวม	67.57	330.00			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักนิติธรรมและด้านหลักความโปร่งใส มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่หลักความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
1. หลักนิติธรรม ( $X_1$ )		$\bar{X}$	4.76	4.49	4.67
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.76	-	0.27*	0.09
	ครู	4.49		-	-0.18*
	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.67			-

ตาราง 24 (ต่อ)

การบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. หลักคุณธรรม (X <sub>2</sub> )		$\bar{X}$	4.71	4.54	4.67
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	-	0.17*	0.04
	ครู	4.54		-	-0.13
	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	4.67			-
3. หลักความ โปร่งใส (X <sub>3</sub> )		$\bar{X}$	4.72	4.51	4.69
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	-	0.21*	0.03
	ครู	4.51		-	-0.18*
	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	4.69			-
4. หลักการ มีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )		$\bar{X}$	4.71	4.52	4.63
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	-	0.19**	0.08
	ครู	4.52		-	-0.11
	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	4.63			-

ตาราง 24 (ต่อ)

การบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน
5.หลักความ รับผิดชอบ ( $X_5$ )		$\bar{X}$	4.69	4.53	4.67
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.69	-	0.15*	0.01
	ครู	4.53		-	-0.14
	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	4.67			-
การบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม ( $X_i$ )		$\bar{X}$	4.70	4.52	4.66
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.70	-	-0.18*	0.04
	ครู	4.52	-	-	-0.14*
	ประธาน คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	4.66	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ครูมีความคิดเห็นน้อยกว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

หลักนิติธรรม ( $X_1$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูมีความคิดเห็นน้อยกว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

หลักคุณธรรม ( $X_2$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

หลักความโปร่งใส ( $X_3$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูมีความคิดเห็นน้อยกว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

หลักการมีส่วนร่วม ( $X_4$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

หลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2.00	0.18	0.64	0.53
	ภายในกลุ่ม	92.22	328.00	0.28		
	รวม	92.58	330.00			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2.00	0.16	0.61	0.55
	ภายในกลุ่ม	84.05	328.00	0.26		
	รวม	84.37	330.00			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2.00	0.27	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	101.08	328.00	0.31		
	รวม	101.63	330.00			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2.00	0.08	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	87.69	328.00	0.27		
	รวม	87.85	330.00			
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2.00	0.08	0.28	0.76
	ภายในกลุ่ม	97.46	328.00	0.30		
	รวม	97.63	330.00			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2.00	0.24	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	90.85	328.00	0.28		
	รวม	91.33	330.00			
การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2.00	0.12	0.59	0.56
	ภายในกลุ่ม	67.33	328.00	0.21		
	รวม	67.57	330.00			

จากตาราง 25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3

“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2.00	0.30	1.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	91.98	328.00	0.28		
	รวม	92.58	330.00			
2. หลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2.00	0.10	0.39	0.68
	ภายในกลุ่ม	84.16	328.00	0.26		
	รวม	84.37	330.00			
3. หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2.00	0.14	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	101.35	328.00	0.31		
	รวม	101.63	330.00			
4. หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2.00	0.13	0.50	0.61
	ภายในกลุ่ม	87.59	328.00	0.27		
	รวม	87.85	330.00			

ตาราง 26 (ต่อ)

การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2.00	0.16	0.54	0.58
	ภายในกลุ่ม	97.31	328.00	0.30		
	รวม	97.63	330.00			
6. หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2.00	0.12	0.44	0.65
	ภายในกลุ่ม	91.09	328.00	0.28		
	รวม	91.33	330.00			
การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2.00	0.03	0.13	0.88
	ภายในกลุ่ม	67.52	328.00	0.21		
	รวม	67.57	330.00			

จากตาราง 26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3

“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

4. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังตาราง 27-30

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2.00	0.33	1.74	0.18
	ภายในกลุ่ม	61.24	328.00	0.19		
	รวม	61.89	330.00			
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.87	2.00	0.43	2.10	0.12
	ภายในกลุ่ม	67.98	328.00	0.21		
	รวม	68.85	330.00			
3. การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2.00	0.45	1.78	0.17
	ภายในกลุ่ม	82.40	328.00	0.25		
	รวม	83.29	330.00			
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.56	2.00	0.78	3.62*	0.03
	ภายในกลุ่ม	70.67	328.00	0.22		
	รวม	72.24	330.00			
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2.00	0.45	2.89	0.06
	ภายในกลุ่ม	51.18	328.00	0.16		
	รวม	52.08	330.00			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู



และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	$\bar{X}$	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
			4.65	4.53	4.69
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $Y_4$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.65	-	0.13*	-0.03
	ครู	4.53		-	-0.16*
	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.69			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $Y_4$ ) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูมีความ

คิดเห็นน้อยกว่าประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

ตาราง 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2.00	0.10	0.54	0.58
	ภายในกลุ่ม	61.69	328.00	0.19		
	รวม	61.89	330.00			
2. การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2.00	0.18	0.84	0.43
	ภายในกลุ่ม	68.50	328.00	0.21		
	รวม	68.85	330.00			
3. การคงความเป็น สมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2.00	0.20	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	82.88	328.00	0.25		
	รวม	83.29	330.00			
4. ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2.00	0.02	0.08	0.92
	ภายในกลุ่ม	72.20	328.00	0.22		
	รวม	72.24	330.00			
ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2.00	0.03	0.20	0.82
	ภายในกลุ่ม	52.01	328.00	0.16		
	รวม	52.08	330.00			

จากตาราง 29 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

ตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.05	0.96
	ภายในกลุ่ม	61.88	328.00	0.19		
	รวม	61.89	330.00			
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2.00	0.01	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	68.83	328.00	0.21		
	รวม	68.85	330.00			
3. การคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2.00	0.01	0.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	83.27	328.00	0.25		
	รวม	83.29	330.00			
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2.00	0.33	1.51	0.22
	ภายในกลุ่ม	71.58	328.00	0.22		
	รวม	72.24	330.00			

ตาราง 30 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2.00	0.02	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	52.03	328.00	0.16		
	รวม	52.08	330.00			

จากตาราง 30 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.1 การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังตาราง 31



ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>t</sub>
X <sub>1</sub>												
X <sub>2</sub>	.638**											
X <sub>3</sub>	.635**	.782**										
X <sub>4</sub>	.576**	.747**	.815**									
X <sub>5</sub>	.592**	.707**	.740**	.760**								
X <sub>6</sub>	.529**	.632**	.648**	.636**	.707**							
X <sub>t</sub>	.774**	.877**	.903**	.884**	.880**	.810**						
Y <sub>1</sub>	.391**	.483**	.455**	.469**	.423**	.590**	.548**					
Y <sub>2</sub>	.388**	.492**	.511**	.466**	.496**	.563**	.569**	.633**				
Y <sub>3</sub>	.378**	.425**	.468**	.409**	.464**	.655**	.546**	.677**	.729**			
Y <sub>4</sub>	.396**	.448**	.482**	.447**	.427**	.511**	.529**	.493**	.617**	.669**		
Y <sub>t</sub>	.454**	.539**	.561**	.523**	.530**	.680**	.641**	.814**	.872**	.907**	.817**	

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y)  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน  
 ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ  
 ( $R = 0.641^{**}$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก เรียงลำดับดังนี้  
 ด้านหลักความคุ้มค่า ( $X_6$ ) ด้านหลักความโปร่งใส ( $X_3$ ) ด้านหลักคุณธรรม ( $X_2$ )  
 ด้านหลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $X_4$ ) และด้านหลักนิติธรรม ( $X_1$ )  
 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) ดังนี้ 0.680, 0.561, 0.539, 0.530, 0.523 และ 0.454  
 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
 ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ  
 ครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร ( $Y_2$ ) ด้านความทุ่มเทในการ  
 ปฏิบัติงาน ( $Y_1$ ) ด้านคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ( $Y_3$ ) และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร  
 ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R)  
 ดังนี้ 0.569, 0.548, 0.546 และ 0.529

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงขอรับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5

“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร  
 ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ  
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 มีความสัมพันธ์ในทางบวก”



ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความทุ่มเท  
 ในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Y <sub>1</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. หลักนิติธรรม (X <sub>1</sub> )	.391**	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม (X <sub>2</sub> )	.483**	ปานกลาง
3. หลักความโปร่งใส (X <sub>3</sub> )	.455**	ปานกลาง
4. หลักการมีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	.469**	ปานกลาง
5. หลักความรับผิดชอบ (X <sub>5</sub> )	.423**	ปานกลาง
6. หลักความคุ้มค่า (X <sub>6</sub> )	.590**	ปานกลาง
รวม (X <sub>T</sub> )	.548**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y)  
 ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Y<sub>1</sub>) โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง  
 (R = 0.548\*\*) โดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
 หลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (R = 0.590\*\*) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กัน  
 ต่ำสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม (R = 0.391\*\*) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการยอมรับ  
 เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y <sub>2</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. หลักนิติธรรม (X <sub>1</sub> )	0.388**	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม (X <sub>2</sub> )	0.492**	ปานกลาง
3. หลักความโปร่งใส (X <sub>3</sub> )	0.511**	ปานกลาง
4. หลักการมีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.466**	ปานกลาง
5. หลักความรับผิดชอบ (X <sub>5</sub> )	0.496**	ปานกลาง
6. หลักความคุ้มค่า (X <sub>6</sub> )	0.563**	ปานกลาง
รวม (X <sub>t</sub> )	0.569**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y)  
 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y<sub>2</sub>) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ  
 ปานกลาง (R = 0.569\*\*) โดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา หลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (R = 0.563\*\*) ส่วนด้านที่มีค่า  
 ความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ หลักนิติธรรม (R = 0.388\*\*) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการคงความเป็น  
 สมาชิกในองค์กร

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร (Y <sub>3</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. หลักนิติธรรม (X <sub>1</sub> )	0.378**	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม (X <sub>2</sub> )	0.425**	ปานกลาง
3. หลักความโปร่งใส (X <sub>3</sub> )	0.468**	ปานกลาง
4. หลักการมีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.409**	ปานกลาง
5. หลักความรับผิดชอบ (X <sub>5</sub> )	0.464**	ปานกลาง
6. หลักความคุ้มค่า (X <sub>6</sub> )	0.655**	ปานกลาง
รวม (X <sub>1</sub> )	0.546**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y)  
 ด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร (Y<sub>3</sub>) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับ  
 ปานกลาง (R = 0.546\*\*) โดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา หลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (R = 0.655\*\*) ส่วนหลักนิติธรรม  
 มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด (R = 0.378\*\*) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y <sub>4</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. หลักนิติธรรม (X <sub>1</sub> )	0.396**	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม (X <sub>2</sub> )	0.448**	ปานกลาง
3. หลักความโปร่งใส (X <sub>3</sub> )	0.482**	ปานกลาง
4. หลักการมีส่วนร่วม (X <sub>4</sub> )	0.447**	ปานกลาง
5. หลักความรับผิดชอบ (X <sub>5</sub> )	0.427**	ปานกลาง
6. หลักความคุ้มค่า (X <sub>6</sub> )	0.511**	ปานกลาง
รวม (X <sub>T</sub> )	0.529**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก  
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y)  
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y<sub>4</sub>) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง  
(R = 0.529\*\*) โดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
หลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (R = 0.511\*\*) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กัน  
ต่ำสุด คือ หลักนิติธรรม (R = 0.396\*\*) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

### ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมใน  
การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงขึ้นไป มาหาแนวทางพัฒนา แต่จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและน้อยกว่า ผู้วิจัยจึงหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน และสรุปผลภายใต้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป ดังปรากฏดังตาราง 36-37

ตาราง 36 การนำเสนอระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	แปลความเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. หลักนิติธรรม ( $X_1$ )	4.58	เท่ากับค่าเฉลี่ยรวม	-
2. หลักคุณธรรม ( $X_2$ )	4.60	สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม	-
3. หลักความโปร่งใส ( $X_3$ )	4.59	สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม	-
4. หลักการมีส่วนร่วม ( $X_4$ )	4.58	เท่ากับค่าเฉลี่ยรวม	-
5. หลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ )	4.59	สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม	-
6. หลักความคุ้มค่า ( $X_6$ )	4.54	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม	หาแนวทางพัฒนา
รวม	4.58		

ตาราง 37 การนำเสนอระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ( $Y_1$ )	4.59	สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม	-
2. การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ( $Y_2$ )	4.53	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม	หาแนวทางพัฒนา
3. การคงความเป็นสมาชิก ในองค์กร ( $Y_3$ )	4.51	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม	หาแนวทางพัฒนา
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $Y_4$ )	4.58	สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม	-
รวม ( $Y_t$ )	4.55		

จากตาราง 37 จะเห็นได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 1 ด้าน ได้แก่ หลักความคุ้มค่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $Y_2$ ) และการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ( $Y_3$ ) ดังนั้นผู้วิจัยจึงหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอแนวในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในสถานศึกษาด้านหลักความคุ้มค่า ดังตาราง 38



ตาราง 38 สังกะระห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ยึดระบบ เปสขไ	งเหตุใญ่ ฐคชชชช	ช้ท่ช้ชชช ฐทชชชชช	ธคทคชชช ฐชชชช	ธคทคชชช ฐชชชชชช	คชชชชชช ฐชชชชชช	คชชชชชช ฐชชชชชช	คชชชชชช ฐชชชชชช	คชชชชชช ฐชชชชชช	คชชชชชช ฐชชชชชช	คชชชชชช ฐชชชชชช	คชชชชชช ฐชชชชชช
1. ผู้บริหารจะต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด กำหนดเป้าประสงค์ และดำเนินการให้สอดคล้อง / ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ประเมินงาน / ต้องให้ครูมีส่วนในการจัดทำแผนพัฒนางาน แผนปฏิบัติการโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน / มีการวางแผนงานการดำเนินงาน / การวางแผนการใช้ทรัพยากร	✓		✓	✓			✓			✓	5	50
2. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ/ ติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ/ มีการกำกับ ตรวจสอบดูแลโครงการ / มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุงให้ดีขึ้น/ฝ่ายบริหารหมั่นกำกับ ติดตาม การทำงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ		✓	✓	✓	✓					✓	5	50



ตาราง 38 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระบบ ใช้	วิทย ชัชชัย ไพโร	ประ โมทย์ ภูมิต พันธ์	วิ เศษ เบญ จา	พ รเม ชญ ไช ยพั น	ภ ญ ปิ ยม น	ประ พิ ชญ พั น ธ ระ น น	ประ ม ย น น น	น ง บ น น	ก นิ ธ น น	ค ว น	ระ ยะ
3. ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากร/ผู้บริหาร จะต้องมีความตระหนักและสร้างความตระหนัก สร้างความเข้าใจให้กับครู/สร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรที่มี/การสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรให้รู้จักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า/จัดกิจกรรมที่สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในโรงเรียน			✓		✓		✓	✓	✓		5	50
4. ครูและบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทักษะเป็นระยะให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน			✓								1	10

ตาราง 38 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับระบบ ประสิทธิภาพ	เชิงนโยบาย/ ทัศนคติ	ชี้แจงปัญหา/ งบประมาณ	ระดับสาขา/ งบประมาณ	ระดับแผนก/ งบประมาณ	ระดับงาน/ งบประมาณ	พันธะสัญญา/ ระดับพันธกิจ/ งบประมาณ	กรม/ หน่วยงาน/ งบประมาณ	กอง/ หน่วยงาน/ งบประมาณ	ชี้แจงปัญหา/ ทัศนคติ	ประเภท	คะแนน
5. นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้มีประสิทธิภาพ/ มีการนำเครื่องมือหรือกระบวนการมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า/ นำหลักการ ทฤษฎี วิธีการ ขั้นตอน การดำเนินงาน และระบบการดำเนินการ ที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว และเป็นที่ยอมรับ มาเป็นแบบอย่าง/ นำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน				✓	✓	✓			✓		4	40
6. ครูต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่/จะต้องใช้คนให้เหมาะกับงาน/ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ/ การวางแผนให้เหมาะกับงาน และการทบทวนบทบาทหน้าที่			✓		✓			✓		✓	4	40
7. ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างให้ครู/ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพยากร					✓		✓				2	20

ตาราง 38 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ใช้ระบบ	ชัชชัย ไทใหญ่	ปราโมทย์ ภูมิพันธ์	วิเศษ เบญจพร	พมณเฑียร พันเพิ่มพร	ภิรมย์ ทอนเหลา	ประพิณพัชร์ บุระนันท	ประวีร์เดช เกษรัตน์	นงนภณี หงษ์ทอง	กนิษฐา สุขชัยสิทธิ์	ศยามณี	คะแนน
8. พาคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ									✓		1	10
9. มีการสำรวจ ตรวจสอบ ปรับปรุงซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้คงสภาพสามารถใช้งานได้/ ตรวจสอบ รักษา ซ่อมแซม บำรุง ทรัพย์สิน							✓	✓			2	20



จากตาราง 38 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลภายในสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5  
 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัด  
 กำหนดเป้าประสงค์ กำหนดทิศทางและดำเนินการให้สอดคล้องกับทรัพยากรในด้าน  
 งบประมาณ แรงงาน เวลา ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเกณฑ์การนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม  
 และตรวจสอบการบริหารงานเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องในด้านการใช้  
 ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า เป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน

3. ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักและสร้างความตระหนัก สร้างความ  
 เข้าใจให้กับครูในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ให้มากที่สุด

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การทำงานผู้บริหารจะต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด  
 กำหนดเป้าประสงค์ และดำเนินการให้สอดคล้อง เกิดความคุ้มค่าด้านคน ด้านเวลา  
 ด้านทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารงาน  
 อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องในด้านการใช้หลักความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของครู  
 และบุคลากรในโรงเรียน ตามงบประมาณและผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมิน  
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากร ให้ทุกคน  
 มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ประเมินงาน และติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ให้เกิด  
 ความคุ้มค่าในเรื่องของเวลาและทรัพยากร ทุกคนจะต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้เต็ม  
 ความสามารถ เต็มศักยภาพที่มี ให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรจะต้องมี  
 การพัฒนาทักษะเป็นระยะให้เกิดความเชี่ยวชาญ...”

(ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ต้องมีให้ครูมีส่วนในการจัดทำแผนพัฒนางาน แผนปฏิบัติราชการ/โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มีการกำกับ ตรวจสอบดูแลงาน/โครงการให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานของโรงเรียน และนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้มีประสิทธิภาพ และมีการสรุปผลการดำเนินงานเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของแต่ละโครงการ...”

(วิชาญ เกษเพชร, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...ในการบริหารให้เกิดความคุ้มค่าจะต้องมองที่ คน งบประมาณ การบริหารจัดการ จะต้องใช้คนให้เหมาะกับงาน มีการวิเคราะห์สภาพภารกิจกับงบประมาณ และมีการนำเครื่องมือหรือกระบวนการมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักและสร้างความตระหนัก สร้างความเข้าใจให้กับครูในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างให้ครู และต้องมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุงให้ดีขึ้น...”

(พนมพันธ์ ไชยเพชร, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...การบริหารงานให้เกิดความคุ้มค่าจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องของบุคลากร และอุปกรณ์ โดยการนำหลักการ ทฤษฎี วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และระบบการดำเนินการ ที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว และเป็นที่ยอมรับมาเป็นแบบอย่าง จะทำให้เกิดความประหยัดทั้งทางด้านเวลา ทรัพยากร และผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าประสงค์...”

(ภิญโญ ทองเหลา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีการวางแผนงานการดำเนินงาน และสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรที่มี และกำหนดมีมาตรการการดำเนินงานที่เหมาะสม คำนึงความจำเป็น ความต้องการที่เป็นประโยชน์โดยรวมเป็นหลัก มีการสำรวจ ตรวจสอบ ปรับปรุงซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้คงสภาพสามารถใช้งานได้ และผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างประหยัด...”

(ประพิณพัทธ์ ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรให้รู้จักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และรู้จักฟื้นฟูทรัพยากรที่เริ่มหมดไปให้เกิดความยั่งยืนตาม

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม ตรวจสอบ รักษา ซ่อมแซม บำรุง ทรัพยากร กำหนดทิศทางการใช้ทรัพยากรร่วมกันโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นหลัก...”

(ศรีสุมา จันทร์พรม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดกิจกรรมที่สร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นความสำคัญ ความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พาคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรคุ้มค่า นำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

(นาถฤดี หลักทอง, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเริ่มด้วยการวางแผนให้เหมาะกับงาน และการทบทวนบทบาทหน้าที่แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ฝ่ายบริหารหมั่นกำกับติดตาม การทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนการใช้ทรัพยากร ทั้งในระยะสั้นในระยะยาว...”

(กนิษฐา สุชัยสิทธิ์, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

1. การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านหลักการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังตาราง 39





ตาราง 39 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านหลักการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับระบบ ภายใน	เชิง ปฏิบัติ	ผู้ เกี่ยวข้อง	ระดับ บุคคล	ระดับ กลุ่ม	ระดับ องค์กร	ระดับ ชุมชน	ระดับ สังคม	ระดับ ชาติ	ระดับ นานาชาติ	คะแนน
<p>1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ ในองค์กร ที่จะปฏิบัติร่วมกัน/ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กร/ ให้คนทุกคนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร/ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามีส่วนร่วม ส่วนหนึ่งในการร่วมกันวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมตัดสินใจ/ให้ครูและผู้มีส่วนได้เสียมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน/กระจายบทบาทภาวะความเป็นผู้นำให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร/ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น/ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนองค์กร/ คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การของโรงเรียน/ เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหลอมรวมความคิดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 39 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับระบบ ปรชช	เชิงนโยบาย ปรชชชชช	ขั้นพื้นฐาน ปรชชชชชช	ระดับกลาง ปรชชชช	ระดับสูง ปรชชชชชชช	ลดหย่อน ปรชชชชชช	พันธะรัฐ ปรชชชชชชชชชช	กรมรมช. ปรชชชชชช	กองบงกช ปรชชชชชช	ชี้แจงชี้แจง ปรชชชชชชช	ประเภท	คะแนน
2. ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี/ ผู้บริหารทำตัวเป็นต้นแบบที่ดี/ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อถือเชื่อใจ/ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์/ ครูรุ่นพี่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี			✓	✓	✓	✓				✓	5	50
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม				✓							1	10
4. เข้าใจความคิดที่แตกต่างกันและเห็นคุณค่าของตัวบุคคล/ ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน/ เห็นคุณค่าในความเป็นตัวตนของครูและบุคลากร/ ให้คุณค่า ให้ความสำคัญในตัวตนของครูทุกคน			✓	✓		✓		✓			4	40

ตาราง 39 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ไชยา	ประจวบ	ราชบุรี	กาญจนบุรี	สุพรรณบุรี	ชัยนาท	นนทบุรี	นนทบุรี	นนทบุรี	นนทบุรี	นนทบุรี	นนทบุรี
5. ชื่นชมในความสำเร็จจากสิ่งที่ได้กระทำ สร้างแรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน/สร้างแรงจูงใจให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ/ สร้างแรงเสริมให้ครูได้เข้ามารวมกันทำเป้าหมายให้เกิดขึ้นในตัวสมาชิก/ โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย/ สร้างขวัญกำลังใจและประกาศเกียรติคุณแก่ครูหรือบุคลากรที่มีผลงานเชิงประจักษ์/ ชื่นชมความสำเร็จที่ครูได้ร่วมกันทำ			✓	✓	✓	✓	✓	✓			6	60
6. ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างสัมพันธ์ภาพกับคณะครูบ่อย ๆ โดยการออกเยี่ยมตามห้องเรียน เข้าหาคณะครู/ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความรักความผูกพันของทุกคนในองค์กร									✓	✓	2	20
7. สื่อสารเป้าหมายความสำเร็จชัดเจน/มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงความสำคัญ of เป้าหมายที่จะเกิด			✓		✓						2	20



จากตาราง 39 สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ ร่วมตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหลอมรวมความคิดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร ให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมกันทำเป้าหมายให้เกิดขึ้น มีการสร้างขวัญกำลังใจและประกาศเกียรติคุณแก่ครูหรือบุคลากรที่มีผลงานเชิงประจักษ์ร่วมชื่นชมความสำเร็จที่ครูได้ร่วมกันทำ

3. ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนด้วยความทุ่มเทเต็มความสามารถเต็มเวลาเป็นที่ไว้วางใจ มีความยุติธรรมพร้อมเคียงข้างครูและบุคลากร ทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ ในองค์กรที่จะปฏิบัติร่วมกัน ด้วยความทุ่มเท ปฏิบัติงานเต็มที่ เต็มเวลา เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดผลลัพธ์ที่ดี ทำให้ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ได้ร่วมขับเคลื่อนจนทำให้องค์กรจนประสบความสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และสร้างค่านิยมร่วมกันในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คนทุกคนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เข้าใจความคิดที่แตกต่างกันและเห็นคุณค่าของตัวบุคคล สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน มีการสื่อสารเป้าหมายความสำเร็จชัดเจน

อยู่รวมทุกข์ ร่วมสุข รับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน ติดตามถามไถ่ให้คำแนะนำ ชื่นชมในความสำเร็จจากสิ่งที่ได้กระทำ...”

(ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สร้างแรงจูงใจให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และตกลงใจร่วมกัน บริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารทำตัวเป็นต้นแบบที่ดี ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมจะทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการยอมรับและความศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติตาม...”

(วิชาญ เกษเพชร, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้เสียมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน สร้างแรงเสริมให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมทำเป้าหมายให้เกิดขึ้นในตัวสมาชิก และพร้อมที่จะทำเป้าหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกได้ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อถือเชื่อใจ พร้อมที่จะปฏิบัติตาม...”

(พนมพันธ์ ไชยเพชร, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...กระจายบทบาทภาวะความเป็นผู้นำให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร โดยการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หรือหาวิธีให้ครูและบุคลากรมีความคิดไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายจุดเดียวกัน เห็นคุณค่าในความเป็นตัวตนของครูและบุคลากร ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนด้วยความทุ่มเท ทำให้เกิดการยอมรับทุกฝ่ายร่วมกัน...”

(ภิญโญ ทองเหลา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น จนเกิดการยอมรับและร่วมกันปฏิบัติ สร้างขวัญกำลังใจและประกาศเกียรติคุณแก่ครูหรือบุคลากรที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในที่สาธารณะ ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง

ในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มความสามารถ เต็มเวลา พร้อมเคียงข้างครูและบุคลากร...”

(ประพิณพัทตร์ ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนองค์กร ให้คุณค่าความสำคัญในตัวตนของครูทุกคน ชื่นชมความสำเร็จที่ครูได้ร่วมกันทำ ทำให้ครูมีความรักความผูกพันกับองค์กรที่ได้ร่วมกันสร้างและพัฒนา...”

(ศรีสุมา จันทร์พรม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การของโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดการยอมรับมีมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างสัมพันธภาพกับคณะครูบ่อย ๆ โดยการออกเยี่ยมตามห้องเรียน เข้าหาคณะครู เพื่อครูจะเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา จะนำไปสู่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร...”

(นาถฤดี หลักทอง, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อหลอมรวมความคิดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูรุ่นพี่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตา เสียสละและให้โอกาส ส่วนครูรุ่นน้องต้องเคารพรุ่นพี่ เพื่อให้เกิดเป็นค่านิยมในการปฏิบัติต่อกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความรักความผูกพันของทุกคนในองค์กร...”

(กนิษฐา สุขชัยสิทธิ์, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

2. การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ดังตาราง 40





ตาราง 40 แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

แนวทางการพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ไชยา ภาชนะบุตร	ธวัชชัย ไทไหล	ปราโมทย์ ภูมิพันธ์	วิเศษ เบญจเพชร	พนมเพ็ญ ไชยพันธ์	ภิรมย์ ทองเหลา	ประพิณพัทธ์ บุระนนท์	ศรัณย์มา จันทพรหม	นภกิติ หล้าทอง	กนิษฐา สุขชัยสิทธิ์	คามณี	ระชยะ
<p>1. เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อสร้างการเติบโตในหน้าที่การงาน/ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง/ให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพในอนาคต/ ให้โอกาสครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่ง วิทยฐานะที่สูงขึ้น/ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง/ ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองในทุกด้านอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ให้โอกาสแก่ครูได้เข้ารับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ครูมีโอกาสร่วมอบรมรับความรู้/ ให้โอกาสครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ</p>	✓		✓	✓	✓	✓	✓				7	70
<p>2. ผู้บริหารไว้ใจและกล้าที่จะมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญให้ครูและบุคลากรได้ทำ/มอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครูด้วยความไว้ใจ</p>	✓			✓							2	20



ตาราง 40 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ไชยา ภาคประตวร	ชัชชัย ไทไหล	ปราโมทย์ ภูมิพันธ์	วิษายุ เกษเพชร	พนมพันธ์ ไชยเพชร	ภิญโญ ทองเหลา	ประพิณพัทตร์ บุระนนท์	ศรีสุมา จันทพรพรหม	นาถฤดี หลับทอง	กนิษฐา สุขชัยสิทธิ์	คามณี	ร้อยละ
5. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและภัยคุกคามของโรงเรียน/ ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจน/ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบในการอยู่ร่วมกัน		✓			✓	✓					3	30
6. ผู้บริหารรู้ความต้องการของครูและบุคลากรแต่ละคน เห็นคุณค่าในตัวบุคคล/ ผู้บริหารเห็นคุณค่าในตัวบุคคล/ ความต้องการของสมาชิกครู และทำให้ความต้องการของครูให้เกิดขึ้นจริง/เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน			✓	✓	✓			✓			4	40
7. จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกิดความสุขที่ได้กระทำร่วมกันเป็นระยะ/ จัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน/ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน/ เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องเชื่อมความสัมพันธ์กับคณะครูได้/ สร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในองค์กร			✓		✓				✓	✓	5	50

ตาราง 40 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับระบบ บริษัท	เชิงนโยบาย/ ทัศนคติ	ชี้แจงปัญหา/ สัมภาษณ์	ระดับสาขา/ ทัศนคติ	ระดับแผนก/ ทัศนคติ	ระดับงาน/ สัมภาษณ์	ระดับวิชาชีพ/ ระดับพหุวิทยาการ	ระดับบัณฑิต/ ปริญญาตรี	งานเบื้องหลัง/ ทัศนคติ	ชี้แจงข้อเท็จจริง/ สัมภาษณ์	ประเภท	ระยะเวลา
8. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน/			✓								1	10
9. ให้คำปรึกษาอย่างเป็นมิตรเมื่อครูและบุคลากรมีปัญหา/ เป็นที่ปรึกษาให้กับครูคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเมื่อครูตกอยู่ในสภาวะที่กดดัน/ ให้ความช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบหากเกิดปัญหา/ ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่ครูในการทำผลงาน/ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคลในองค์กรมาช่วยแก้ปัญหา			✓		✓	✓	✓			✓	5	50
10. ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน/ มีความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่าย/ ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการบริหารงาน				✓			✓		✓		3	30
11. จัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู/ อำนาจความสะดวกในการทำงานในเรื่องการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่				✓	✓						2	20

ตาราง 40 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา / ผู้ทรงคุณวุฒิ	ระดับนโยบาย	เชิงนโยบาย	ขั้นพื้นฐาน	ระดับกลาง	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย	ระดับนโยบาย
12. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการวางตัวที่ดีให้กับคณะครู								✓		1	10	
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งแสดงบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่									✓	1	10	



จากตาราง 40 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน โดยจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลการดำเนินงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์หรือผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงบวกให้กับครู ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ชัดเจน

2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

3. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกิดความสุขที่ได้กระทำร่วมกันเป็นระยะเพื่อให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันลดความขัดแย้ง เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีของคณะครูสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในองค์กร

4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาอย่างเป็นมิตรช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเมื่อครูตกอยู่ในสภาวะที่กดดัน ร่วมรับผิดชอบหากเกิดปัญหา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรมาช่วยแก้ปัญหา

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...เปิดโอกาสให้ครูได้รวมฝึกรวมพัฒนาตนเองเพื่อสร้างการเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้บริหารไว้วางใจและกล้าที่จะมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญให้ครูและบุคลากรได้ทำ และให้ความชื่นชมยินดีและมีรางวัลให้ เมื่อประสบความสำเร็จองค์กรต้องสร้างความชัดเจนของผลการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2564)

“...เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและภัยคุกคามของโรงเรียน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร อันจะส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กร...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารรู้ความต้องการของครูและบุคลากรแต่ละคน เห็นคุณค่าในตัวของคุณครู เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกิดความสุขร่วมกัน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติกับครูเสริมแรงใจในการทำงาน และให้คำปรึกษาอย่างเป็นมิตรเมื่อครูและบุคลากรมีปัญหา...”

(ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกำหนดนโยบาย จัดกิจกรรมเพื่อให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นส่งเสริมความก้าวหน้าของอาชีพ มอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับครูด้วยความไว้วางใจ จัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครู ผู้บริหารเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจผู้ที่ทำผลงานเป็นที่ประจักษ์ และให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์...”

(วิชาญ เกษเพชร, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจน รู้ความต้องการของสมาชิกครูและทำให้ความต้องการของครูให้เกิดขึ้นจริง เป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเมื่อครูตกอยู่ในสภาวะที่กดดัน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้รางวัลสร้างขวัญกำลังใจในโอกาสสำคัญ ๆ และให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...”

(พนมพันธ์ ไชยเพชร, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฏระเบียบในการอยู่ร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ชื่นชมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีทำความดีหรือผู้ที่มีผลงานดีเด่น ให้ความช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบหากเกิดปัญหา...”

(ภิญญา ทองเหลา, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)



“...ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองในทุกด้านอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ให้โอกาสแก่ครูได้เข้ารับการศึกษาคือเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ครูมีโอกาสร่วมอบรมรับความรู้ ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่ครูในการทำผลงาน เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ มีการยกย่องชมเชยครูที่มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีสม่ำเสมอ มีความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่าย...”

(ประพิณพัทตร์ ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนในการขับเคลื่อนองค์กร ให้โอกาสครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงบวกให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน...”

(ศรีสุมา จันทร์พรม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการบริหารงาน เป็นตัวอย่างในการวางตัวที่ดีให้กับคณะครู ให้เกิดความศรัทธาเกิดความเชื่อมั่น มีเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นการทำงาน เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องเชื่อมความสัมพันธ์กับคณะครูได้ ทำให้คณะครูเกิดความรักสามัคคี ต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป...”

(นาถฤดี หลักทอง, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งแสดงบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคลในองค์กรมาช่วยแก้ปัญหา สร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในองค์กร ร่วมชื่นชมความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นหลังการแก้ปัญหาพร้อมกัน...”

(กนิษฐา สุชัยสิทธิ์, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2564)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำไปสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่างกัน

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่างกัน

5. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 2,371 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน ครู จำนวน 2,206 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 45 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 327 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนหรือข้อมูลในการเก็บไม่ชัดเจน จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 82 คน ครู จำนวน 204 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 6 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร 3) ด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร 4) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

Scale) ชนิด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.0 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ฉบับ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.844 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.384 – 0.757 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เท่ากับ 0.705 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ระหว่าง 0.358 – 0.666

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่ง-รับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และแบบตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย สมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และสมมุติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการ

คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน

ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความโปร่งใส และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านหลักความคุ้มค่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูมีความคิดเห็นน้อยกว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.641 ส่วนการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 หลัก และความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สรุปได้ดังนี้

6.1 การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความคุ้มค่า ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัด กำหนดเป้าประสงค์ กำหนดทิศทางและดำเนินการให้สอดคล้องกับทรัพยากรในด้าน งบประมาณ แรงงาน เวลา ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) ผู้บริหารต้องมีการกำหนด เกณฑ์การนิเทศ มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารงานเป็นระยะอย่าง สม่ำเสมอ และต่อเนื่องในด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า เป็นไปตามแผนงานของ โรงเรียน 3) ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักและสร้างความตระหนัก สร้างความเข้าใจ ให้กับครูในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ให้มากที่สุด

6.2 การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มี



ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจ ร่วมตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหลอมรวมความคิดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ 3) ให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมกันทำเป้าหมายให้เกิดขึ้น มีการสร้างขวัญกำลังใจและประกาศเกียรติคุณแก่ครูหรือบุคลากรที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ร่วมชื่นชมความสำเร็จที่ครูได้ร่วมกันทำ 3) ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนด้วยความทุ่มเทเต็มความสามารถเต็มเวลาเป็นที่ไว้วางใจ มีความยุติธรรมพร้อมเคียงข้างครูและบุคลากร ทำให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

6.3 การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน โดยจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลการดำเนินงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์หรือผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงบวกให้กับครู ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ชัดเจน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น 3) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกิดความสุขที่ได้กระทำร่วมกันเป็นระยะเพื่อให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันลดความขัดแย้ง เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีของคณะครูสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในองค์กร 4) ผู้บริหารให้คำปรึกษาอย่างเป็นมิตรช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเมื่อครูตกอยู่ในสภาวะที่กดดัน ร่วมรับผิดชอบหากเกิดปัญหา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กรมาช่วยแก้ปัญหา

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (โรงเรียนสุจริต) ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้บริหารได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารราชการ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และผู้อื่น มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ มีการสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู บุคลากรและสังคม เสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ยึดเหตุผลและคุณธรรมในการแก้ปัญหาและการบริหารสถานศึกษา ดำเนินงานความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา อิมโนบุญ (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แล้วพบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษารัตน์ ดาวลอย (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี พบว่า การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี มีการใช้หลักธรรมาภิบาลทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ ในด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ หลักความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หลักความจงรักภักดีต่อองค์กร และหลักการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนองค์กรที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของครูอย่างเป็นธรรมชาติ ทำให้ครูทำงานด้วยความสบายใจ เกิดความทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ตนเองถนัด และพยายามในการที่จะพัฒนาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมาย และครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่เป็นผู้พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ โรงเรียนก็ได้รับการยกย่องจากผู้ปกครอง จากสังคมภายนอก ครูจึงเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียนเพราะครูได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จ ครูจึงปรารถนาที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน กับเพื่อนร่วมงาน พร้อมยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนในการรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่มีแต่ความสุข เกิดจากการที่ครูนั้นยอมรับที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและกฎระเบียบข้อบังคับ ประเพณีนิยมที่โรงเรียนได้กำหนดด้วยความรับผิดชอบโดยมีความมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ

มูลทอหงทพพย (2556, บทค้ดยอ) ที่ค้กษาควมผุกพน้ตอองค้กรของบุคคลากรที่ปฏบ้ตงาน ในโรงเรยนมัธยมค้กษา อําเภอทํามะกา ผลการวจยพบวํา ระดบควมผุกพน้ตอองค้กร ของบุคคลากรที่ปฏบ้ตงานในโรงเรยนมัธยมค้กษา อําเภอทํามะกา โดยรวมบุคคลากรที่มี ควมผุกพน้ตอองค้กรอยู้ในระดบมาก และเมือพิจารณาเป็นรายดําัน พบวําทุกดําันมีควมผุกพน้ตอองค้กรอยู้ในระดบมาก เรียงตามลําดบ ค้คือ ควมเต็มใจที่จะปฏบ้ตงานเพือองค้กร ควมตอองการที่จะรักษากวเป็นสมชกขององค้กร และควมเชือมน้และการยอมร้บ เป้าหมายขององค้กร ทั้งนี้ด้วยเหตุผลดงกลวํา จึงทําให้การวจยในคร้งนี้ ในดําันควม ผุกพน้ตอองค้กรของครูในโรงเรยน สังกัดสํานักงานเขตพ้ันที่การค้กษามัธยมค้กษา เขต 23 ตามควมค้ดเห็นของผ้บริหารสถานค้กษา ครู และประธานคณะกรรมกรสถานค้กษา ช้ันพ้ันฐาน โดยรวมอยู้ในระดบมากที่สุด

### 3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภบาลของผ้บริหารสถานค้กษา

สังกัดสํานักงานเขตพ้ันที่การค้กษามัธยมค้กษา เขต 23 ตามควมค้ดเห็นของผ้บริหาร สถานค้กษา ครู และประธานคณะกรรมกรสถานค้กษาช้ันพ้ันฐาน จําแนกตามสภาพ การดํารงตําหน้่ง ขนาดโรงเรยน และประสพการณ์ในการปฏบ้ตงาน ที่แตกต่างกัน ดงนี้

3.1 ผลการวจยพบวํา การบริหารงานตามหลักธรรมาภบาลของผ้บริหาร สถานค้กษา สังกัดสํานักงานเขตพ้ันที่การค้กษามัธยมค้กษา เขต 23 ตามควมค้ดเห็นของ ผ้บริหารสถานค้กษา ครู และประธานคณะกรรมกรสถานค้กษาช้ันพ้ันฐาน ที่มีสภาพ การดํารงตําหน้่งต่างกัน พบวํา โดยรวมแตกต่างกันอยํงมีนัยสําคัญทางสถิตที่ระดบ 0.01 และเมือพิจารณาเป็นรายดําันพบวํา แตกต่างอยํงมีนัยสําคัญทางสถิตที่ระดบ 0.01 จํนวน 2 ดําัน ได้แก่ ดําันหลักนิตยธรรม และดําันหลักควมโปรงใส ที่มีความแตกต่างกัน อยํงมีนัยสําคัญทางสถิตที่ระดบ 0.05 จํนวน 3 ดําัน ได้แก่ ดําันหลักคุณธรรม ดําันหลักการมีส่วนร่วม และดําันหลักควมร้บผดชอบ เมือพิจารณาเป็นรายคู้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภบาลของผ้บริหารสถานค้กษา พบวํา ผ้บริหารสถานค้กษา และประธานคณะกรรมกรสถานค้กษาช้ันพ้ันฐานมีความค้ดเห็นมากกว่าครู อยํงมี นัยสําคัญที่ระดบ 0.05 ในขณะที่ดําันหลักควมค้มคํา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะวํา ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภบาลของผ้บริหารสถานค้กษา ทั้ง 5 ดําัน ค้คือ ดําันหลักนิตยธรรม ดําันหลักควมโปรงใส ดําันหลักคุณธรรม ดําันหลักการมีส่วนร่วม และดําันหลักควมร้บผดชอบ ผ้บริหารสถานค้กษาเป็นผ้ที่ต้องปฏบ้ตงานพ้ันที่ในการบริหาร สถานค้กษาโดยตรงตามตําหน้่งหน้่าที่ ซึ่งครูน้ันเป็นผ้ที่ต้องร้บนโยบายจากผ้บริหาร

ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ จะต้องเป็นผู้นำในการวางแผน ตัดสินใจ และสั่งการ จึงต้องออกแบบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ โดยให้ทุกฝ่ายได้เข้ามาเป็นส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับ จนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษาและถือปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายบริหารงานด้วยความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สามารถตรวจสอบได้ มีกระบวนการทำงานระบบกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดเป็นสถานศึกษาที่ปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชัน มีสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย โดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมปฏิบัติจะทำให้เกิดการระดมความคิดทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าคิดและตัดสินใจเพียงคนเดียว เป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันและเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่ การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้นักเรียน เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 90) ที่ได้นำหลักว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมภิบาล” มาบูรณาการในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

3.2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม  
 สมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดโรงเรียน  
 มีความแตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23  
 มีนโยบายในการส่งเสริมให้โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมโครงการโรงเรียนสุจริต  
 ซึ่งโรงเรียนจะต้องได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จากการ  
 เข้าร่วมโครงการสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ต่างก็นำ  
 หลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่มีโครงสร้างในการบริหาร  
 เพื่อความเป็นระบบระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มีหลักการกระจายอำนาจในการบริหาร  
 เป็นลำดับชั้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 23 ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน  
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย โสดาวชิต (2558, หน้า 109-110) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ  
 พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่  
 แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร  
 งานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

3.3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ  
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน  
 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ  
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนทุก

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีการจัดอบรมการให้ความรู้และปลูกฝังค่านิยม สร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้กับผู้ที่เข้ารับราชการถือปฏิบัติ ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนัก ทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ยังมีการดำเนินงานโครงการโรงเรียนสุจริตทุกโรงเรียน เพื่อเป็นการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนได้ยึดมั่นในความซื่อตรง มีเจตนาที่บริสุทธิ์ที่จะปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่น ไม่คดโกง มีจิตสำนึกเพื่อสังคมส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อบุคคลเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบเสียหายต่อส่วนรวม มีเสียสละและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันอย่างมีเหตุผล เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีที่สุด เคารพกฎเกณฑ์กติกา พร้อมให้ตรวจสอบการกระทำได้เสมอ หากมีการกระทำผิดก็พร้อมที่จะยอมรับและแก้ไขในสิ่งที่ผิด ดำเนินชีวิตโดยยึดหลักความพอประมาณ ซื่อตรง ไม่ละโมภโลภมาก รู้จักยับยั้งชั่งใจ และต้องไม่เอาเปรียบหรือเบียดเบียนทั้งตัวเองและผู้อื่น เมื่อทุกคนที่ได้เข้ารับการอบรมก็มีความตระหนักในความรับผิดชอบ ความดีงาม ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อหน้าที่ ความขยันหมั่นเพียร อดทน อดกลั้น ส่งผลให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย โสดาวชิต (2558, หน้า 110) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายขอเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า หลักคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู

และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

#### 4.1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เพราะหากครูมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น จะเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้ครูมีการแสดงความรู้สึที่ดีต่อโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและอุทิศตนอย่างเอาใจใส่ มีความภูมิใจ พร้อมปกป้องโรงเรียน เมื่อมีสิ่งไม่ดีมากระทบ ให้การสนับสนุนโรงเรียนและพร้อมที่จะช่วยเหลือโรงเรียนทุกเมื่อ ส่งผลให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง ทำให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ครูมีการขาดงาน การย้ายงานลดต่ำลง และผู้บริหารจะมีแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยการสร้างจิตสำนึกรักองค์กร การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การสร้างทีมงาน ผู้บริหารมีการสื่อสารพูดคุยกับครูถึงเรื่องสารทุกข์สุขดิบ ซึ่งนอกเหนือจากเรื่องงาน การเข้าใจห่วงใยทุกคนอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นของครู เป็นที่ปรึกษาที่ดีคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้



ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้วยนโยบายของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ให้ความสำคัญกับครู นักเรียน และบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ของทุกคน จึงได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือแก่ครู นักเรียน และบุคลากร มีการออกตรวจเยี่ยมสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ หากโรงเรียนใดเดือดร้อนก็จะดำเนินการให้การช่วยเหลือในทันที เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจเข้าใจแก่ครู นักเรียน และบุคลากร เป็นอย่างมาก และครูเองนั้นยังเข้าถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามจะมีจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุดในการให้ความรู้ ให้การศึกษาแก่นักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพร โปสุวัณ และปณิธาน วรณวิทย์ (2562, หน้า 39) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่า ปัจจุบันอาชีพครูเป็นอาชีพทุกคนต่างก็ฝันอยากเป็น เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องจากสังคมว่าครูคือผู้ให้การศึกษา เป็นอาชีพที่เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างเยาวชนเพื่อมาพัฒนาประเทศ ทำให้ครูไม่ว่าจะเพิ่งบรรจุใหม่หรือครูที่ทำหน้าที่สอนมานานต่างก็มีความรัก ความศรัทธาในอาชีพของตนเอง ทำให้ครูมีความมุ่งมั่น พยายาม ทุ่มเท ทั้งกำลังกาย กำลังใจ ในการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพรศรีประเสริฐสุข (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปางที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.641 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารราชการตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่อยู่ภายนอก มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีการบังคับใช้กฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเสมอภาค ให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ไม่ใช้กฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์ มีการปรับปรุงกฎระเบียบ

ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับของสังคม ยึดมั่นในความถูกต้อง  
 ดีงาม ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย มีความเสียสละ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง  
 ต่อสถานศึกษาและต่อผู้ร่วมงาน ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม  
 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน บริหารงานด้วยความ  
 โปร่งใส มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจง  
 ได้เมื่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง สังคมภายนอกมีข้อสงสัย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล  
 ข่าวสารของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนจัดวางระบบตรวจสอบภายใน  
 การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ ผู้บริหารมีการ  
 ปรับปรุงกลไกการทำงานให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกัน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความไว้วางใจ  
 เชื่อใจในการทำงานของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชน  
 และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และเสนอความคิดเห็น  
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาสำคัญของการบริหาร  
 และจัดการศึกษา และร่วมกระบวนการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย  
 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงาน ใส่ใจปัญหา  
 และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง  
 ของครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนและ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และความกล้าที่จะ  
 ยอมรับผลจากการกระทำของตน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการระดมทุน  
 และทรัพยากร และใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า  
 คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมอย่าง  
 สร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างในการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์  
 อย่างยั่งยืน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรที่ได้ขับเคลื่อนสถานศึกษาจนประสบ  
 ความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครอง จากสังคมภายนอก จึงได้แสดงพฤติกรรมออกมา  
 โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการสอน การดูแลนักเรียน อย่างเต็มความสามารถ  
 เสียสละและอุทิศตนด้วยพลังความรู้ ความสามารถที่มีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย  
 ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีคุณภาพ และตรงตามกำหนดเวลา ตระหนักในเป้าหมาย  
 นโยบาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับ  
 มอบหมายอย่างเข้มแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และเกิดความพอใจในความสำเร็จของ  
 งานที่ได้ปฏิบัติ มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษาที่ปฏิบัติ เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับ  
 เพื่อนร่วมงาน ปรารถนาจะอยู่เป็นสมาชิกร่วมทำงานให้กับสถานศึกษาต่อไป

ด้วยความซื่อสัตย์ โดยใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิผลอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา อิมโนบุญ (2559, บทคัดย่อ) ที่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่ามีจำนวน 6 หลัก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ หลักความคุ้มค่า ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างความเข้าใจ ตระหนักในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดทิศทางการใช้ทรัพยากร มีการนิเทศ กำกับติดตาม ควบคุมตรวจสอบบำรุงรักษา ให้กลับมาใช้ได้ดังเดิม

1.2 จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีจำนวน 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ควรพัฒนามี 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการคงความเป็น

สมาชิกในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการวางแผนการทำงาน และดำเนินการร่วมกัน จนทำให้ผลงานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จนั้น อันจะส่งผลให้เกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรร่วมกันส่งผลให้ด้านการศึกษาอยู่เป็นสมาชิกเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นทำให้ครูไม่คิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน หากผู้บริหารต้องการที่อยากให้คุณในโรงเรียนมีความคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดหาสวัสดิการ ให้สิทธิและประโยชน์เพื่อเป็นการโน้มน้าวในการที่จะรักษาสมาชิกไว้

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ จีวณ้อย. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารตามหลัก  
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กรณิกา เพชรเพลินตา. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน  
 ตรวจสอบภายในทหารกองบัญชาการกองทัพไทย. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.  
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.  
 กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกียรติศักดิ์ โมครัตน์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อ  
 องค์กรที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหาร  
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม.  
 สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร."
- ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2562) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
 การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลัก  
 ธรรมาภิบาล (Good Governance). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ประภา สิงห์ดอนแก้ว. (2556). ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาความผูกพันต่อ  
 องค์กรของครูในอำเภอปลวกแดง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ อิมโนบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามงานโดยใช้  
 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ  
 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.  
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.



- จิระพร จันทรภาโส (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ จำกัด.
- ฉัฐิมา พุฒประเสริฐ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติรัตน์ เอี่ยมสกุล. (2555). *พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐญา มานะกิจ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารินทร์ สงมะเรียง. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทศพร หงษาชาติ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จร สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการศึกษาในยุคปฏิรูป การศึกษา. *วารสารการศึกษาศาสตร์*, 30(1), 2.
- นพพร โปสุวัน และปณิธาน วรรณวัลย์. (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์*, 6(1), 39.
- นภัสนันท์ นิลบุตร. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อ องค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 35-42.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ชัย โสตาวิชิต. (2558). *พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยธิดา วงศ์พำห้ (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญ นคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พระมหาสุเทพ สุภาจาโร(บุญหยง). (2559). *การศึกษาสภาพการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระสรรชัย ชยธมฺโม (นิลเจียรนัย). (2558). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา*. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 2(3), ไม่ระบุเลขหน้า.

- พิษณุ ยงดี. (2559). *ธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูริย์ สุขผลานันท์. (2558). *การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัทรพร ชื่นภากรณ์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทค้าปลีกข้ามชาติ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรวดี อุทัยกรณ์. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีภาณุจณ์ เวียงรัตน์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธิการ ชุ่ยชวง. (2556). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.บ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- वलันต์ แก้วก่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจิต บุญสนอง. (2554). *แนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*. นครปฐม: ทุนวิจัยวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2557). *องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน*. *วารสารนักบริหาร*, 34(1), ไม่ระบุเลขหน้า.

- ศิริพร พรหมโสภา. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภากร ทัศนศร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร  
ชุมชน (องค์การมหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สอนทะเลิต แก้ววิเสด. (2561). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อ  
องค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขนงบอлиц่าไซ  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแล  
องค์การ ภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
(Good governance rating)*. กรุงเทพฯ: ฟรีเมียร์ โปร.
- สำนักงานกฤษฎีกา. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด  
พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*.  
เข้าถึงจาก [www.kroobannok.com/news\\_file/p56536051136.pdf](http://www.kroobannok.com/news_file/p56536051136.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2553). *พระราชบัญญัติ  
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแล  
องค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
(Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ  
ราชการ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). การบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*, 53(3), 49.
- โลมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุสรฯ สิงห์โต. (2561). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชญา คำสอด. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไรวรรณ บุญธรรมมา และประหยัด ภูมิโคกรักษ์. (2559). แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *วารสารราชพฤกษ์*, 14(3), 87-94.
- อุษารัตน์ ดาวลอย. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26(1), 61.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 14.
- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-545.
- Grusky, O. (2005, March). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 488-503.

- Hackman, J.R., & Oldham, G. (2004). Motivation through the design of work : Test of a theory. *Organization Behavior & Human Performance*, 16(1), 250–279.
- Hendrik, Joost Tennekes. (2005). *Donors and Good Governance : Analysis of a Policy Discourse in the Netherlands and Germany*. University of Twente, Enschede, Netherlands.
- Kimmet, Philip. (2005). *The Politics of Good Governance in the Asians 4*. University of Griffith, Queensland, Australia.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee–organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W, Lyman, W., Richard, M., & James, W. (1974) Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior*. (2nd ed.) Scott: Foreman.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46 – 56.
- Thabet, A. (2002). *Factor related to the implementation of corporate good governance*. Retrieved form <http://www.od.arcnrru.ac.th/detail.nsp>

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



## ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายศิริพงษ์ พาดิ      รองผู้อำนวยการผู้อำนวยการสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
3. ดร.บดินทร์ นารถโคษา      ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร  
พัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
4. ดร.นงรักษ์ เคนไชยวงศ์      ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23
5. นางประพิณพัทตร์ ฐระนนท์     ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาวิธีการพัฒนาการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

- |   |   |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร       |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์                | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 23 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23              |
| 4. ดร.วิชาญ เกษเพชร                     | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 23 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23           |
| 5. นายพนมพันธ์ ไชยเพชร                  | ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 23                                  |
| 6. ดร.ภิญโญ ทองเหลา                     | ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงพิทยาศาสตร์<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 23                                |
| 7. นางประพิณพัทธ์ ชูระนนท์              | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 23  |

8. นางศรีสุมา จันทรพรหม  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23
9. นางนาถฤดี หลักทอง  
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23
10. นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์  
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๔๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศิริพงษ์ พาทิ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักขณาดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักขณาดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๔๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางประพิณพัทธ์ ฐระนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต ๒๓ (THE RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPAL'S GOOD GOVERNANCE  
IMPLEMENTATION WITH TEACHER'S COMMITMENT IN SCHOOL UNDER THE  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒๓)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางลักษณาวดี บุญพบ  
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร
๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

**สุธาสินี คุปตะบุตร**

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
เลขที่ ๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวิดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยกเลิกใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตรื้อถอนให้แก่นักศึกษาทำการรื้อถอนใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวิดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโชติพิสัยพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงคล้านคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักขณาวิที บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักขณาวิที บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.วิชาญ เกษเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักขณาดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักขณาดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรชัยคุณ)
  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงพิทยาศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางประพิณพักตร์ ชูระนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๔๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางศรีสุมา จันทร์พรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๔๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางนาถฤดี หลักทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๒๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางกนิษฐา สุขย์สิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางลักษณาวดี บุญพบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางลักษณาวดี บุญพบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๒๙๔ ๒๓๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย





## แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

3. ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้ประเมินแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าข้อประเมินที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องตรงกับความเห็นของท่าน เพื่อนำผลการประเมินกลับมาปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความ  
อนุเคราะห์ ในการประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ต่อ  
การวิจัยฉบับนี้

ลักษณาวดี บุญพบ  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ตอนที่ 1  
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>สถานภาพการดำรงตำแหน่ง</b>					
1	ผู้บริหารสถานศึกษา				
2	ครู				
3	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน				
<b>ขนาดโรงเรียน</b>					
1	ขนาดเล็ก				
2	ขนาดกลาง				
3	ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ				
<b>ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน</b>					
1	น้อยกว่า 10 ปี				
2	10-20 ปี				
3	มากกว่า 20 ปี				

## ตอนที่ 2

### การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>หลักนิติธรรม</b>					
0.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้	✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตอบคำถามเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าแบบประเมินข้อนี้มีความสอดคล้องด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 “ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้”

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>หลักนิติธรรม</b>					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง				
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวิจัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการ และจริยธรรมวิชาชีพครู				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม				
<b>หลักคุณธรรม</b>					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม/สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณข้าราชการ				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และขยันหมั่นเพียร เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู บุคลากรและสังคม				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม				
11	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดเหตุผล และคุณธรรมในการแก้ปัญหาและการบริหารสถานศึกษา				
12	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรตินักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณธรรมจริยธรรม				
<b>หลักความโปร่งใส</b>					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้				
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา				
15	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้กระบวนการที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้				
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน				
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับทราบ				
<b>หลักการมีส่วนร่วม</b>					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา				
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา				
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา				
22	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา				
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมรับทราบปัญหาของสถานศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>หลักความรับผิดชอบ</b>					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานด้วยความ ตระหนักในสิทธิและหน้าที่				
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานด้วยความสำนึก ในความรับผิดชอบ การใส่ใจ การกระตือรือร้น ในการแก้ไขปัญหา				
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อ ในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษา				
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้น และระยะยาว				
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะยอมรับผลที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา				
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะยอมรับผล จากการกระทำของตนเอง				
<b>หลักความคุ้มค่า</b>					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหา ปัจจุบัน มาใช้ในการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงาน				
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างควมตระหนักแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษา ให้เกิดความคุ้มค่า				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้สมบูรณ์และยั่งยืน				
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา				
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด				

## ตอนที่ 3

## แบบสอบถามความความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

## สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</b>					
1	ครูมีความรู้สึกยินดี และภูมิใจเมื่อผู้บริหารให้ความไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่มีความยากและสำคัญให้				
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ครูจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ				
3	ครูพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า				
4	เมื่อครูพบอุปสรรคในการทำงาน ครูจะแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายทันที				
5	ครูมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				
6	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ				
<b>การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
7	ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา				
8	ครูยอมรับและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา				
9	สถานศึกษาที่ได้ชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่จะต้องปฏิบัติทุกเรื่องแก่ครูและบุคลากร				



ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
10	สถานศึกษามีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน				
11	ครูมีความเชื่อวาทนโยบายของสถานศึกษา จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์				
12	ครูมีความพอใจและยินดีในความสำเร็จของ สถานศึกษาที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
<b>คงความเป็นสมาชิกในองค์กร</b>					
13	ครูมีความรู้สึกมีความผูกพันต่อสถานศึกษาและมี ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
14	ครูชื่นชมสถานศึกษาให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ				
15	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ในสถานศึกษา ทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงาน พร้อมทำงาน อย่างเต็มที่				
16	การตัดสินใจของครูในการทำงานที่สถานศึกษา แห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง				
17	ครูอยากทำงานในสถานศึกษาให้นานที่สุด				
18	หากครูมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่สถานศึกษาอื่น ครูยังมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาเดิม และมักจะหาโอกาสกลับมาเยี่ยมสถานศึกษา เดิมเสมอ				
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>					
19	ครูมีความยินดีและพอใจในนโยบายของ สถานศึกษาพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหาร สถานศึกษามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	เมื่อได้ยินบุคคลภายนอกกล่าวถึงสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในทางเสื่อมเสีย ครูเข้าไปอธิบาย หรือชี้แจงโดยทันที				
21	ครูจะรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและ รักษาชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่				
22	ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ				
23	ครูมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้				
24	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน และยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....



ชุดที่.....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 หลัก ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะใช้เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จ

เรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่ของเปล่า ติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยนำข้อมูลของท่านมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อไว้ ณ โอกาสนี้

นางลักษณาวดี บุญพบ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

## คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ช่องหน้าข้อความที่ตรงกับคำตอบ  
ตามความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ผู้บริหารสถานศึกษา
  - ครู
  - ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ขนาดของสถานศึกษา
  - โรงเรียนขนาดเล็ก
  - โรงเรียนขนาดกลาง
  - โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
  - น้อยกว่า 10 ปี
  - 10 – 20 ปี
  - มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2

### การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

#### คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่แสดงถึงระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ว่าใช้หลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>หลักนิติธรรม</b>						
0.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการกำหนด กฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	✓				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านจึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>หลักนิติธรรม</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนประพฤติตนตามแบบแผนของทางราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม					
<b>หลักคุณธรรม</b>						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม/สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณข้าราชการ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และขยันหมั่นเพียร เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู บุคลากรและสังคม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม					

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>หลักนิติธรรม</b>						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดเหตุผลและคุณธรรม ในการแก้ปัญหาและการบริหารสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณธรรม จริยธรรม					
<b>หลักความโปร่งใส</b>						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้กระบวนการ ที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี เสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับทราบ					
<b>หลักการมีส่วนร่วม</b>						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วม การจัดการศึกษา					



ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเขามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา					
22	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ และวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมรับทราบปัญหาของสถานศึกษา และร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
<b>หลักความรับผิดชอบ</b>						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความตระหนักในสิทธิและหน้าที่					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง					

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>หลักความคุ้มค่า</b>						
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน มาใช้ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความตระหนักแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากร ที่มีอยู่พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนจากแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ในท้องถิ่นให้สมบูรณ์และยั่งยืน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการจัดหาทรัพยากร ให้เพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการบุคลากรใน สถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด					

### ตอนที่ 3

#### ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

**คำชี้แจง** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูว่ามีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปนี้น้อยเพียงใดโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของท่าน

- 5 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1

#### ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

0	ครูมีความรู้สึกยินดี และภูมิใจเมื่อผู้บริหารให้ความไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่มีความยากและสำคัญให้	✓				
---	---	---	--	--	--	--

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านพิจารณาเห็นว่าข้อความนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านจึงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1

#### ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1	ครูมีความรู้สึกยินดี และภูมิใจเมื่อผู้บริหารให้ความไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่มีความยากและสำคัญให้					
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ครูจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ครูพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า					
4	เมื่อครูพบอุปสรรคในการทำงาน ครูจะแก้ไขปัญหา เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายทันที					
5	ครูมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
6	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จ					
<b>การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
7	ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา					
8	ครูยอมรับและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา					
9	สถานศึกษาที่ใดชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานที่จะต้องปฏิบัติทุกเรื่องแก่ครู และบุคลากร					
10	สถานศึกษามีการแบ่งสวณงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
11	ครูมีความเชื่อว่านโยบายของสถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์					
12	ครูมีความพอใจและยินดีในความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
<b>คงความเป็นสมาชิกในองค์กร</b>						
13	ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานี้					
14	ครูชื่นชมสถานศึกษาให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ					
15	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ในสถานศึกษานี้ทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงาน พร้อมทำงานอย่างเต็มที่					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	การตัดสินใจของครูในการทำงานที่สถานศึกษา แห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
17	ครูอยากทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ให้นานที่สุด					
18	หากครูมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่สถานศึกษาอื่น ครูยังมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาเดิม และมักจะหา โอกาสกลับมาเยี่ยมสถานศึกษาเดิมเสมอ					
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>						
19	ครูมีความยินดีและพอใจในนโยบายของสถานศึกษา พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ					
20	เมื่อได้ยินบุคคลภายนอกกล่าวถึงสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในทางเสื่อมเสีย ครูเข้าไปอธิบายหรือชี้แจงโดยทันที					
21	ครูจะรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและรักษาชื่อเสียง ให้แก่สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่					
22	ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่เสมอ					
23	ครูมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
24	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					

ขอขอบคุณสำหรับการตอบทุกคำถามนะคะ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

.....

ชื่อผู้วิจัย นางลักษณาวดี บุญพบ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม, ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ  
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ภายในสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูใน  
โรงเรียน ด้านหลักการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

3. ท่านมีแนวทาง วิธีการหรือกระบวนการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ในโรงเรียน ด้านหลักคงความเป็นสมาชิกในองค์กร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่า  
ให้ความอนุเคราะห์เสนอพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางลักษณาวดี บุญพบ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)





ตาราง 41 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ข้อที่	การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>หลักนิติธรรม</b>									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ มีการกำหนดกฎระเบียบของ สถานศึกษาอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ มอบหมายงานให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจัดทำ คำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ วิจัย ตลอดจนประพฤติตนตาม แบบแผนของทางราชการ และจริยธรรมวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ กฎระเบียบข้อบังคับกับ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>หลักคุณธรรม</b>									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม/ สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามี จรรยาบรรณข้าราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ หน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และขยันหมั่นเพียร เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ ยอมรับของนักเรียน ครู บุคลากร และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหาร โดยยึดเหตุผลและคุณธรรม ในการแก้ปัญหาและการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ นักเรียน ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ที่มีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>หลักความโปร่งใส</b>									
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและมี ระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกิด ขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยใช้กระบวนการที่สามารถ ตรวจสอบความถูกต้องได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ดูแลให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานการบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษาให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี เสนอคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>หลักการมีส่วนร่วม</b>									
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความตระหนักให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของการมีส่วนร่วม การจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตรวจสอบการทำงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับและวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับทราบปัญหาของ สถานศึกษาและร่วมแสดงความ คิดเห็นในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>หลักความรับผิดชอบ</b>									
25	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน ด้วยความตระหนักในสิทธิ และหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน ด้วยความสำนึกในความ รับผิดชอบ การใส่ใจการ กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ รับผิดชอบในการตัดสินใจ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวาง แผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้น และระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า ที่จะยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้า ที่จะยอมรับผลจากการกระทำ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>หลักความคุ้มค่า</b>									
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา สภาพปัญหาปัจจุบัน มาใช้ในการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความตระหนักแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในการ ใช้และรักษาทรัพยากรของ สถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารจัดการทรัพยากร ที่มีอยู่พัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากแหล่งเรียนรู้และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ให้สมบูรณ์และยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารจัดการ จัดหาทรัพยากร ให้เพียงพอแก่ความต้องการ ของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารจัดการบุคลากรใน สถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ตรง ตามความรู้ความสามารถและ ความถนัด เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ตาราง 42 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ขอ ที่	ความความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</b>									
1	ครูมีความรู้สึกยินดี และภูมิใจ เมื่อผู้บริหารให้ความไว้วางใจ ที่จะมอบหมายงานที่มีความยาก และสำคัญให้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ครูจะ ทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ครูพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความ เจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาแม้ว่า จะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	เมื่อครูพบอุปสรรคในการทำงาน ครูจะแก้ไขปัญหาเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายทันที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ครูมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่องาน ที่ได้รับมอบหมายประสบ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>									
7	ครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกับ นโยบายและเป้าหมายของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อที่	ความความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ครูยอมรับและเข้าใจใน วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษาที่ได้ชี้แจงทำความเข้าใจ ในรายละเอียดของงาน ที่จะต้องปฏิบัติทุกเรื่องแก่ครู และบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีการแบ่งส่วนงาน ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ครูมีความเชื่อว่านโยบายของ สถานศึกษาจะทำให้สถานศึกษา พัฒนาได้ตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ครูมีความพอใจและยินดีใน ความสำเร็จของสถานศึกษาที่ สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>คงความเป็นสมาชิกในองค์กร</b>									
13	ครูมีความรู้สึกมีความผูกพันต่อ สถานศึกษาและมีความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษานี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ครูชื่นชมสถานศึกษาให้ผู้อื่น ฟังอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ใน สถานศึกษานี้ทำให้มีความสุข และรักที่จะทำงาน พร้อมทำงาน อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อที่	ความความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
16	การตัดสินใจของครูในการทำงาน ที่สถานศึกษาแห่งนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ครูอยากทำงานในสถานศึกษา นี้ให้นานที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	หากครูมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่ สถานศึกษาอื่น ครูยังมีความรู้สึก ผูกพันกับสถานศึกษาเดิม และมักจะหาโอกาสกลับมาเยี่ยม สถานศึกษาเดิมเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>									
19	ครูมีความยินดีและพอใจในนโยบาย ของสถานศึกษาพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหาร สถานศึกษามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	เมื่อได้ยินบุคคลภายนอกกล่าวถึง สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในทาง เสื่อมเสีย ครูเข้าไปอธิบาย หรือชี้แจงโดยทันที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ครูจะรักษาผลประโยชน์ของ สถานศึกษาและรักษาชื่อเสียง ให้แก่สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	ความความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	ครูมีความสุขที่ได้ทำงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดี และมี ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ค่าอำนาจจำแนก (r)  
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านหลักนิติธรรม	1	.483
	2	.548
	3	.682
	4	.547
	5	.286
	6	.339
2. ด้านหลักคุณธรรม	7	.700
	8	.845
	9	.686
	10	.587
	11	.585
	12	.524
3. ด้านหลักความโปร่งใส	13	.700
	14	.470
	15	.784
	16	.447
	17	.607
	18	.521

ตาราง 43 (ต่อ)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .832 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .389 - .716	19	.535
	20	.389
	21	.528
	22	.716
	23	.646
	24	.440
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.833 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.274 - 0.686	25	.601
	26	.686
	27	.575
	28	.274
	29	.547
	30	.548
6. ด้านหลักความคุ้มค่า  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.850 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.447 - 0.695	31	.477
	32	.541
	33	.695
	34	.578
	35	.675
	36	.447

จากตาราง 43 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.384-0.757 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.230 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.844 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792
2. ด้านหลักคุณธรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.890
3. ด้านหลักความโปร่งใส ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858



4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.832
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.833
6. ด้านหลักความคุ้มค่า ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.850

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	
1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	1	.483	
	2	.548	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .792	3	.682
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .286 - .682	4	.547
	5	.286	
	6	.339	
2. ด้านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	7	.603	
	8	.582	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .879	9	.680
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .421 - .754	10	.727
	11	.421	
	12	.754	
3. ด้านคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	13	.330	
	14	.630	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .761	15	.518
	และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .320 - .630	16	.320
	17	.378	
	18	.425	

ตาราง 44 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .855 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .406 - .722	19	.406
	20	.587
	21	.421
	22	.722
	23	.694
	24	.636

จากตาราง 44 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.441-0.730 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.230 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เท่ากับ 0.823 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.792
2. ด้านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879
3. ด้านคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.761
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.855

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงาน  
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวระบุตร  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรชัย ไพใหญ่  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ ดร.วิชาญ เกษเพชร  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ นายพนมพันธ์ ไชยเพชร  
ผู้อำนวยการโรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ ดร.กัญญา ทองเหลา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23





ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ นางประไพณพัชร์ ชูระนนท์  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ นางศรีสุมา จันทร์พรหม  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ นางนาถฤดี หลักทอง  
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ นางกนิษฐา สุชัยสิทธิ์  
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางลักษณาวดี บุญพบ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2518
ภูมิลำเนา	สกลนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 418 ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ถนนโพนไต้ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาปีที่ 3 สกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 6 สกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชี โรงเรียนพนิชยการสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการบัญชี โรงเรียนเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2545	ปริญญาเศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2548	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

## ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2541 – 2545	เริ่มบรรจุรับราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ถนนรัชดาภิเษก ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545 – 2546	เจ้าพนักงานพัสดุ สำนักงานประถมศึกษาอำเภอ โพธารณะ อำเภอโพธารณะ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547 – 2551	เจ้าพนักงานพัสดุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551 – 2560	เจ้าพนักงานพัสดุ โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร