

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
RELATIONSHIP BETWEEN GOOD GOVERNANCE ADMINISTRATION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 31

นพพร โพสุวัน¹ และปณิธาน วรรณวัลย์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 4) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูจำนวน 346 คน รวมทั้งสิ้น 449 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .79 - .94 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .993 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .51 - .87 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test แบบ Independent Sample F - test แบบ One - Way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Abstract

This research aimed to 1) study the level of good governance administration of the administrators based on the opinions of the administrators and teachers, 2) compare the level of good governance of the administrators classified by work positions and school sizes, 3) study the level of organizational commitment of teachers in the schools toward the opinions of the administrators and teachers, 4) compare the level of organizational commitment of teachers in the schools classified by work positions and school sizes and 5) study the relationship between good governance administration of the administrators and organizational commitment regarding the opinions of the administrators and teachers in the schools under the Secondary Educational Service Area Office 31 (SESAO 31). The samples were 103 administrators and 346 teachers with the total number of 449. The research instruments were 5-rating scale questionnaire on good governance of the administrators with discrimination ranges between .79-.94 and reliability of .993 and the questionnaire on the organizational commitment of the teachers in the schools with the discrimination range between .51-.87 and the reliability of .949. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, standard deviation, t-test (Independent Sample), f-test (One - Way ANOVA), testing the difference of the mean in each pair by Scheffé method and Pearson's correlation coefficient.

Keyword : Good Governance, Organizational Commitment

1. บทนำ

สถานศึกษาในฐานะองค์กรของรัฐถือเป็นองค์การที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารประเทศเนื่องจากเป็นแหล่งผลิตเยาวชนไทยให้เติบโตเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ประเทศจะเจริญรุ่งเรืองประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่สถานศึกษาผลิตออกมา ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของภาครัฐบาลจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น (Sheldon, 1971 ; อ้างถึงในอิติมา สุขชม, 2550) สำหรับการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งหมายถึงการบริหารทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ประเทศต้องการ (สุจิตรา มีจำรัส, 2550) ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาเป็นองค์การระดับหน่วยปฏิบัติการที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษา โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงสมควรที่จะต้องใช้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ประสิทธิภาพของเครื่องจักรและโอกาสทางธุรกิจ แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นขุมกำลังหลักสำหรับการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะมุ่งไปทางใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละความรับผิดชอบและความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หากผู้บริหารหรือผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัย ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง จากแนวคิดของ Coffman and Gonzalez-Molina (2002) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่จะสามารถทำนายถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้ดียิ่งกว่า คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งความผูกพันของพนักงานเป็นสภาวะทางความรู้สึกที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเข้าไปมีส่วนร่วม และรู้สึกอยากช่วยเหลือองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือองค์กรใดที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายได้ (อิทธิพันธ์ สันทัศน์, 2551 : ออนไลน์ ; อ้างถึงในกรกต บัวอินทร์, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 เป็นหน่วยงานทางด้านการศึกษานอกหน่วยงานหนึ่งที่มีปัญหาในด้านการบริหาร โดยหน่วยงานดังกล่าวได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน คือ “เป็นองค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษา สู่มาตรฐานสากล ภายในปี 2558” และกำหนดพันธกิจ คือ 1) พัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล 2) ส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษามีโอกาสเข้าเรียนอย่างทั่วถึง 3) พัฒนาระบบบริหารบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 4) ส่งเสริมการใช้และพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา 5) พัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาแต่จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ยังไม่สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจได้ โดยมีหลายสาเหตุ เช่น การพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากลยังถูกดำเนินการเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็กก็ยังคงขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและอีกสาเหตุสำคัญคือ เหตุการณ์นักเรียนประท้วง ขับไล่ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 2 โรงเรียน โดยสาเหตุหลักคือ การใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่โปร่งใส ชุมชนและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลทำให้โรงเรียนเกิดความเสียหายในด้านภาพลักษณ์ มีเรื่องราวร้องเรียนฟ้องร้องขอความเป็นธรรม ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารงานในโรงเรียนต้องหยุดชะงัก เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน เพราะผู้บริหารต้องเสียเวลาไปกับการถูกสืบสวนสอบสวน ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือจากผู้ปกครอง ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือที่ดี ผู้ปกครองไม่ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อทางราชการ ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในสังกัด

จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31” ซึ่งสารสนเทศจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ภายในปี 2559 เอื้อต่อการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการนำพาองค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2558 จากสถานศึกษา จำนวน 50 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 140 คน ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 15 คน ขนาดกลางจำนวน 53 คนและ

ขนาดใหญ่จำนวน 72 คน ครูผู้สอนจำนวน 3,157 คน ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 89 คน ขนาดกลางจำนวน 875 คน และขนาดใหญ่จำนวน 2,193 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 3,297 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ประจำปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) แล้วทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistages Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยการแบ่งชั้นตามตำแหน่งการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา จากนั้นคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งการทำงานและขนาดของ สถานศึกษาจากจำนวนประชากรให้เป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู จากนั้นสุ่มตัวอย่าง ของผู้บริหารและครูจากประชากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากโรงเรียนที่เป็นหน่วยในการสุ่มให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูจำนวน 346 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 449 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตำแหน่งการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และขนาด ของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลัก ธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร. 2555) ลักษณะของแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ Allen & Myer ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำนวน 18 ข้อ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและ ความผูกพันต่อองค์กรของครู

2. กำหนดหัวข้อปัญหา กรอบแนวคิดและออกแบบการวิจัย

3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5. สร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ให้คำปรึกษา
6. ทดลองใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือและปรับปรุงแก้ไข
7. เก็บรวบรวมข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูล
9. สรุปผลการวิจัย เขียนรายงานผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัย

6. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบทางการบริหารด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านค่านิยมประชาธิปไตยและด้านประชาธิปไตย

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สูงกว่าความคิดเห็นของครู และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดกลาง

3. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สูงกว่าความคิดเห็นของครู 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ต่ำกว่าความคิดเห็นของครู และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือ ด้านค่านิยมประชาธิปไตยกับความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความรับผิดชอบทางการบริหารกับความผูกพันด้านจิตใจ ตามลำดับ

7. สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านค่านิยมประชาธิปไตยและด้านประชาธิปไตย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสมควรที่จะต้องใช้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาในฐานะองค์กรของรัฐถือเป็นองค์การที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตเยาวชนไทยให้เติบโตเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ประเทศจะเจริญรุ่งเรือง ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่สถานศึกษาผลิตออกมา ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนองภาครัฐบาลจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น (Sheldon, 1971 ; อ้างถึงในอิติมา สุขชม, 2550) สำหรับการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูใช้กระบวนการทางการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงการบริหารทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ประเทศต้องการ (สุจิตรา มีจำรัส, 2550) ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาเป็นองค์การระดับหน่วยปฏิบัติการที่มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจในการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุข

สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงสมควรที่จะต้องใช้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (งชัย สันติวงษ์, 2537)

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ กนกพร ชัยทิมประทุม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับผลการศึกษาของกับผลการศึกษาของวิไลพร จันทรเสียม (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของยุภาพร ชินวรรณ (2555) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญรอด จงมูม (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมมาตร คงชื่นสิน (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครู กศน.แขวง มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สูงกว่าความคิดเห็นของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจึงมีมุมมองที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาโดยตรงตามสถานะหรือตำแหน่ง มีการกิจหลักในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยจะต้องเป็นผู้นำด้านการวางแผน การตัดสินใจและสั่งการ จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมองว่าตนเองได้ปฏิบัติตนหรือมีคุณลักษณะตามหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างครอบคลุมแล้ว จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากครู ส่วนครูมีหน้าที่ปฏิบัติการสอนปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ตลอดทั้งความคาดหวังของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอริตรา ขาวพล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาประจำอำเภอและประจำจังหวัด ซึ่งมีความพร้อมในทุกๆด้าน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป เป็นผลให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ คล่องตัวและรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ได้แสดงบทบาทการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับครูผู้สอนในแต่ละด้านอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับสูง ส่วนการดำเนินงานของสถานศึกษาขนาดกลางนั้น ผู้บริหารจะประสบปัญหาอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์บางประเภทยังขาดแคลน บุคลากรมีไม่เพียงพอหรือมีไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางไม่ได้แสดงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อครูอย่างประจักษ์ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางส่วนใหญ่ก็เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่ย้ายมาจึงยังไม่สามารถบริหารงานในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางไม่สูงมาก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่จะเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างไกล ได้รับงบประมาณน้อย บุคลากรไม่เพียงพอ รวมทั้งมีทรัพยากรในการบริหารน้อย ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กต้องแก้ปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่เสมอ บุคลากรและครูในสถานศึกษาจึงได้รับรู้ถึงบทบาทการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของ เจริญผล (2552) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิผลหรือคุณภาพของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ต่ออาชีพและต่อเพื่อนร่วมงานของครู ดังนั้น ความผูกพันต่อสถานศึกษาของบุคลากร รวมทั้งการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้คงอยู่กับสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

ในเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แต่ในทางตรงกันข้ามกัน การขาดความผูกพันต่อองค์การก็กลายเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานของรัฐ ซึ่งปัญหาผลกระทบจากการมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานในระบบราชการไทย ดังจะเห็นได้จากการเปรียบเทียบลักษณะการทำงานของระบบราชการไทยว่า ทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม ขาดความกระตือรือร้น ไม่ทุ่มเท ไม่เสียสละ ปฏิบัติงานเพียงให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวถูกสะสมมานาน ข้าราชการบางคนที่ยันทุ่มเททำงาน จนอาจทนกับสภาพดังกล่าวไม่ได้ จึงลาออกไป ส่วนข้าราชการที่เหลืออยู่บางคนก็ถูกรวบรัดทำตัวผสมกลมกลืนกับระบบ จึงส่งผลให้การบริหารระบบราชการของประเทศไทยไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์การ เป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยงและประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (Psychology State) ของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องอยู่และควรจะต้องอยู่ในองค์การ ทั้งๆที่เขาไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ซึ่งคำนึงถึงด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสำคัญ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธารินี สุเพ็งคำ (2552) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับ นวภัทร น้ำใจ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามันบุรี เขต 1 จังหวัดนันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิราพร ล่ากระโทก (2556) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับจารุเนตร ทองจันดี (2556) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุรางค์ ลิ้มเจริญ (2557) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 สูงกว่าความคิดเห็นของครู 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ต่ำกว่าความคิดเห็นของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีหน้าที่หรือการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะเป็นผู้นำด้านการวางแผน การตัดสินใจและการสั่งการ มีบทบาทเป็น

ผู้อำนวยการ ประสานงานกับทุกสายงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสสัมผัสและได้ร่วมงานกับผู้ร่วมงานหลายๆฝ่ายในการปฏิบัติงาน จึงมีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาได้ครอบคลุมมากกว่าครูอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาต่ำกว่าความคิดเห็นของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการโยกย้ายอยู่บ่อยครั้งเพื่อลดอำนาจผูกขาดในการบริหาร แต่ครูมีหน้าที่ในการปฏิบัติการสอนและเป็นฝ่ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา และโดยส่วนมากแล้วครูหลายๆคนไม่ค่อยได้ย้ายสถานศึกษาบ่อยครั้ง และปฏิบัติงานในสถานศึกษามาหลายปีจึงมีความผูกพันกับสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ต่ำกว่าความคิดเห็นของครู ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปิยะดา วงษ์ปัญญา (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกำมะนา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริบทของแต่ละสถานศึกษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาประจำอำเภอและประจำจังหวัด ซึ่งมีความพร้อมในทุกๆด้าน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นผลให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระคล่องตัวและรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ง่ายขึ้น มีความผูกพันต่อสถานศึกษาในแต่ละด้านอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับสูง ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางนั้น ผู้บริหารจะประสบปัญหาอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์บางประเภทยังขาดแคลน บุคลากรมีไม่เพียงพอหรือไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร แต่ก็ดีกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางส่วนใหญ่ก็เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่ย้ายมาจึงยังไม่สามารถบริหารงานในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางไม่สูงมาก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่จะเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ห่างไกล ได้รับงบประมาณน้อย บุคลากรไม่เพียงพอ รวมทั้งมีทรัพยากรในการบริหารน้อย ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กต้องแก้ปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่เสมอ บุคลากรและครูในสถานศึกษาจึงได้รับรู้ถึงบทบาทความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาลดคล้อยกับ วราวุธ ศรีอัยพิมาย (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการจัดการของครูในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 นั้น หลักธรรมาภิบาลกับการศึกษา (Good Governance) การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม ทางการศึกษา นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะจะช่วยให้มีคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา/หน่วยงานทางการศึกษา และบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ อาทิการสร้างหลักสูตรอันเหมาะสมของท้องถิ่นที่ทันสมัย ทันโลก ผสมผสานกับภูมิปัญญาของท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ทำให้เกิดการประหยัดการใช้ทรัพยากร ในด้านต่างๆ อาทิ ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เพราะทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาโดยเข้ามามีส่วนร่วม ในความรับผิดชอบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของวรารุช สร้อยพิมาย (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับบุศยา น้าเจริญลาภ (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับจันทรา อิ่มบุญ (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการจัดการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการจัดการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการจัดการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะเรื่องการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องคำนึงถึงความผูกพันต่อการจัดการของครูด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน และมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากรได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่

ทำ พร้อมทั้งเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน และมีการบริหารงานให้สอดคล้องกับระบบการบริหารของสถานศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ควรส่งเสริมให้บุคลากรและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกๆเรื่อง

9. บรรณานุกรม

- กนกพร ชัยทิมประทุม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรกต บัวอินทร์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จันทรา อิ่มบุญ (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร ลำกระโทก. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารินี สุเพ็งคำ. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธิติมา สุขชม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นวกัทร น้ำใจ. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนอนุบาลราชบุรี สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นัยนา เจริญผล. (2552). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญรอด จงมม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุศยา นำเจริญลาภ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปิยะดา วงษ์ปัญญา. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุภาพร ชินวรรณ. (2555). การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรารุช สร้อยพิมาย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลพร จันทรเสียม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมมาตร คงชื่นสิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- สุจิตรา มีจำรัส. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรางค์ ลิ้มเจริญ. (2557). การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อริศรา ขาวพล. (2552). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อิทธินันท์ สันทิต. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2558, จาก <http://www.d4.co.th>
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.63, 1-18.
- Coffman, C.W.,& Gonzalez-Molina, G. (2002). *Follow This Path: How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Capital*. New York: Warner Book, Inc.