



การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี*
GOOD GOVERNANCE MANAGEMENT OF FACTORS AFFECTING THE
ACHIEVEMENT MOTIVATION, OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION
COMMISSION, NONTHABURI

¹วิรุฬห์ ทำทอง Wiroom Thamthong ²ศรุตฯ ชัยสุวรรณ Saruda Chaisuwan

^{1,2}สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Corresponding Author E-mail: teachermoscot@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี 3) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี มีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 180 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.753 สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ได้ร้อยละ 54.10 ($R^2 = 0.541$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 1.701 และ 0.819 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู



Abstract

The objective of this research article to 1) Study the administration according to the principles of good governance of educational institutions. Under the Office of the Private Vocational Education Commission Nonthaburi. 2) Study the teacher's achievement motivation. Under the Office of the Private Vocational Education Commission Nonthaburi. and 3) A study of good governance that affects teachers' achievement motivation. The sample group consisted of 180 teachers at Under the Office of the Private Vocational Education Commission Nonthaburi. by Simple random sampling. Research instrument was 5 rating scale with IOC between 0.67 - 1.00 and the reliability at 0.988 was used to collect data. The statistics used to analyze descriptive statistical data were percentage, mean, and standard deviation, the inferential statistics was multiple regression by Stepwise method. The results of this study provided that 1) Administration according to the principles of good governance of educational institutions relationship at a statistically significant level of .01 at a high level, 2) Teacher Achievement Motivation relationship at a statistically significant level of .01 at a high level, and 3) Management according to the principles of good governance affecting teacher achievement motivation Under the Office of the Private Vocational Education Commission Nonthaburi found that rule of law and the main aspect focuses on consensus affecting teacher achievement motivation. The correlation coefficient (R) was at 0.753 which implies that the Variances in Teacher Achievement Motivation about 54.10 percent ($R^2 = 0.541$). The standard scores (β) for teaching tasks and listening abilities were 1.701, and 0.819, respectively.

Keywords: School Management, Good Governance, Teacher Achievement Motivation

บทนำ

สังคมไทยท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ภายใต้แนวคิดการขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจทุนนิยมที่เน้นวัดคุณค่าความสำเร็จทางสังคมจากตัวเลขเศรษฐกิจ ซึ่งสังเกตได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่ตั้งเป้าการขยายตัวทางเศรษฐกิจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 35) สิ่งนี้สะท้อนนัยสำคัญว่า สังคมไทยปัจจุบันกำลังเร่งพัฒนาสังคมให้หลุดพ้นจากความเป็นสังคมกำลังพัฒนาไปสู่ความเป็นสังคมที่พัฒนาแล้ว โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจให้เป็นกลไกขับเคลื่อนอย่างสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามการจะบรรลุวัตถุประสงค์ความสำเร็จได้ตามที่คาดหวัง สิ่งหนึ่งที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศตามหลักยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ คือ ประเทศต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นวาระสำคัญโดยการยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการพัฒนาประเทศในฐานะที่มนุษย์สัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจ ในแง่ของการเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพมาก สังคมก็จะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว



แต่ในทางกลับกัน หากสังคมมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพน้อย สังคมก็จะพัฒนาได้อย่างจำกัด อนึ่ง ตัวอย่างประเทศที่มีแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม และส่งผลประสบความสำเร็จด้านเศรษฐกิจประเทศหนึ่งของโลก คือ ประเทศสิงคโปร์ที่เน้นการลงทุนในเรื่องการจัดการศึกษาให้กับประชาชนได้มีระดับการศึกษาที่เป็นมาตรฐานอย่างดีที่สุด และมีคุณภาพการศึกษาอยู่อันดับต้นของโลก (รติมา คชนันท์, 2560) เหตุนี้จึงพอสรุปในเบื้องต้นได้ว่า แนวทางในการพัฒนาสังคม คือ ความพยายามจัดการส่งเสริมภาคประชาชนให้ได้รับการศึกษาอย่างดีที่สุด เมื่อคนในสังคมมีระดับการศึกษา และระดับความรู้ความสามารถที่เป็นที่ยอมรับ สังคมจะเกิดการวิวัฒน์ในเชิงเศรษฐกิจไปในแนวทางที่ดี ฉะนั้น หัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคม คือ การเริ่มต้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพก่อนการพัฒนาด้านอื่น

ระบบการศึกษาเป็นระบบที่สัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 กล่าวว่า ครูในฐานะบุคลากรวิชาชีพ ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนครูผู้ถือเป็นหัวใจสำคัญในระบบการศึกษาจึงมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน แต่ทั้งนี้ สภาพความเป็นจริง ภาระหน้าที่ความเป็นครูมิได้มีเฉพาะการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพียงอย่างเดียว หากยังมีภาระหน้าที่แฝงอื่น ตัวอย่างเช่น ภาระหน้าที่ครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีภาระหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนทั้งในที่ตั้ง นอกที่ตั้ง งานธุรการด้านเอกสาร และการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะผู้เรียน อีกทั้ง การติดตามดูแลแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนในฐานะที่ปรึกษา เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูบางครั้งเกิดความซับซ้อน ขาดความเสถียรสมดุล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ ควบคุมกำกับดูแลการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายาม ในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ตลอดเวลา และแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2562-2565 (จังหวัดนนทบุรี, 2562) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสถานศึกษา/หน่วยงานทางการศึกษาให้มีระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล จัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา สร้างและพัฒนาฐานข้อมูลทางการศึกษา พัฒนาระบบนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล แบบมีส่วนร่วมบูรณาการตาม หลักธรรมาภิบาล โดยสนองตอบต่อนโยบายยุทธศาสตร์ชาติในการนำหลักบริหารจัดการตามแบบหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีตามมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

ในปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง เพราะเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมในเรื่องของการสร้างค่านิยมองค์กรเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการสร้างมีส่วนร่วมตามแบบวัฒนธรรมประชาธิปไตย ด้วยเหตุนี้ หลักธรรมาภิบาลจึงถูกให้ความสำคัญ และกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติโดยให้องค์กรต่างๆ พึงนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) โดยมีสาระสำคัญ คือ เน้นการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความถูกต้องเป็นธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (กิตติยา สารวัณ, 2559) และมุ่งส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอันรวมถึงการสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมในระดับมหภาพให้เกิดขึ้น (นันธิชา ปูเวสา, 2560) หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นเสมือนเข็มทิศของการ



บริหารจัดการองค์กรที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีการตัดสินใจที่ถูกต้องและหลีกเลี่ยงความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น (ธวัชชัย นิลประดับ, ญัฐพล ชุมวรฐายี และวัชรพงษ์ แพร่หลาย, 2559)

หลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เป็นวัฒนธรรมในการทำงานที่ถูกต้องและเป็นธรรม เกิดความโปร่งใสและเท่าเทียม มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับองค์การทางการศึกษา ซึ่งกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลนี้เอง ทำให้ครูเกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายในภาครัฐและเอกชน ซึ่งในระบบการศึกษามีการมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญของการพัฒนาครู บุคลากร และระบบการบริหาร เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน (อริจิต อาภรพงษ์, 2559) ทั้งนี้คุณสมบัติที่สำคัญอีกหนึ่งประการในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแรงจูงใจจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังที่ McClelland Atkinson Clark and Lowell (1953) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจ 3 ประการ คือความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่บุคคลมีในระดับต่างกันนี้จะเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแต่ละคนความต้องการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้นชอบที่จะปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกันด้วย คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานที่ท้าทายเพื่อได้มาซึ่งความสำเร็จไม่ได้หวังรางวัลเพื่อการตอบแทน อีกทั้งยังต้องการความสำเร็จในแง่ของการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะให้งานออกมาดีที่สุดและบรรลุเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 10 หลัก ได้แก่ 1) หลักการตอบสนอง 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า 4) หลักความเสมอ 5) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ 6) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ 7) หลักเปิดเผย/โปร่งใส 8) หลักการกระจายอำนาจ 9) หลักการมีส่วนร่วม 10) หลักนิติธรรม เพื่อใช้เสนอเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 487 คน และมีกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทั้งสิ้น 180 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา 2) ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูจากทฤษฎีของแมคคิลเลนด

ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (อ้างใน ภาธรณ์ สิริวรรณกุล, 2561) โดยได้ดำเนินการศึกษาศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามแล้วนำมาเรียบเรียงให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อหาข้อปรับปรุงและแก้ไข หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบหาความตรงเชิง เนื้อหา (content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruence) ค่าถามที่มีความตรง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยที่นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและให้คะแนน คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง นำผลที่ได้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขและเรียบเรียงให้สมบูรณ์ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวม 30 ฉบับ เพื่อหาความเชื่อมั่น ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google form ซึ่งเป็น Freeware ประเภท Office Suite จาก Google ที่ทำงานในลักษณะเป็น Web Application ไม่จำเป็นต้องติดตั้งในเครื่องสามารถแชร์เอกสารอื่นๆ สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยผู้ใช้จะใช้งานผ่าน Web Browser เพื่อสร้างแบบสอบถาม ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 180 ฉบับ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน คิดเป็นร้อยละ 82.94

6. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

**สรุปผลการวิจัย**

1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. หลักการตอบสนอง	4.44	0.41	มาก
2. หลักประสิทธิภาพ	4.43	0.38	มาก
3. หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า	4.44	0.39	มาก
4. หลักความเสมอภาค	4.54	0.49	มากที่สุด
5. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.33	0.49	มาก
6. หลักการตรวจสอบได้/มีการรับผิดชอบ	4.32	0.47	มาก
7. หลักเปิดเผย/โปร่งใส	4.32	0.46	มาก
8. หลักการกระจายอำนาจ	4.20	0.51	มาก
9. หลักการมีส่วนร่วม	4.25	0.58	มาก
10. หลักนิติธรรม	4.16	0.75	มาก
รวม	4.34	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความเสมอภาคอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านหลักการตอบสนองและด้านหลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่าอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.15	0.71	มาก
2. ความต้องการการมีอำนาจ	4.04	0.67	มาก
3. ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี	4.00	0.64	มาก
รวม	4.06	0.67	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) รองลงมาด้านความต้องการการมีอำนาจ (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลรายด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูในภาพรวม

Variable	b	SE _b	β	t	p-value	Zero order Correlation	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
(Constant)	18.481	4.251		4.348				
X ₁₀	1.701	.198	.695	8.585	.000	.712	.391	2.556
X ₅	.819	.299	.280	2.739	.007	.510	.245	4.085
		R = .753	R ² = .541	SE _{est} = 5.85		F = 22.135		

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูในภาพรวมมีค่า R² = .541 สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 54.10 โดยด้านหลักนิติธรรม (X₁₀) ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = 1.701 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .695 ลำดับต่อมา คือด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (X₅) ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) = .819 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .280

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี สถานศึกษามีระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี ให้สถานศึกษา/หน่วยงานทางการศึกษามีระบบฐานข้อมูล ระบบนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ พึ่งดวง



(2560) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือหลักคุณธรรมและจริยธรรมกับหลักความเสมอภาค ส่วนที่คงเหลือ 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความเสมอภาคอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์วางแผน ระบบงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารงานโดยคำนึงถึงบุคคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการปฏิบัติอย่างทัดเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี. (2562 – 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสถานศึกษา/หน่วยงานทางการศึกษาให้มีระบบบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภูมิ สมศรี (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานีโดยรวมมีการบริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราพร กริ่งไกร (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 10 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักประสิทธิภาพ

2. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี (2562-2565, หน้า 57) ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาให้มีศักยภาพและสมรรถนะในการบริหารและจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ อย่างทำเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เจียมพุก และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ทั้งเรื่องความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสำนึกรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมทั้งปัจจัยค่าจ้างต่างๆ เช่น เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ ติดตามผลนโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่และความมั่นคงในงานแรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา นิ่มนวล (2561) ได้ศึกษาธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจใน



การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวม รายปัจจัยและรายด้านในแต่ละปัจจัย อยู่ในระดับมาก

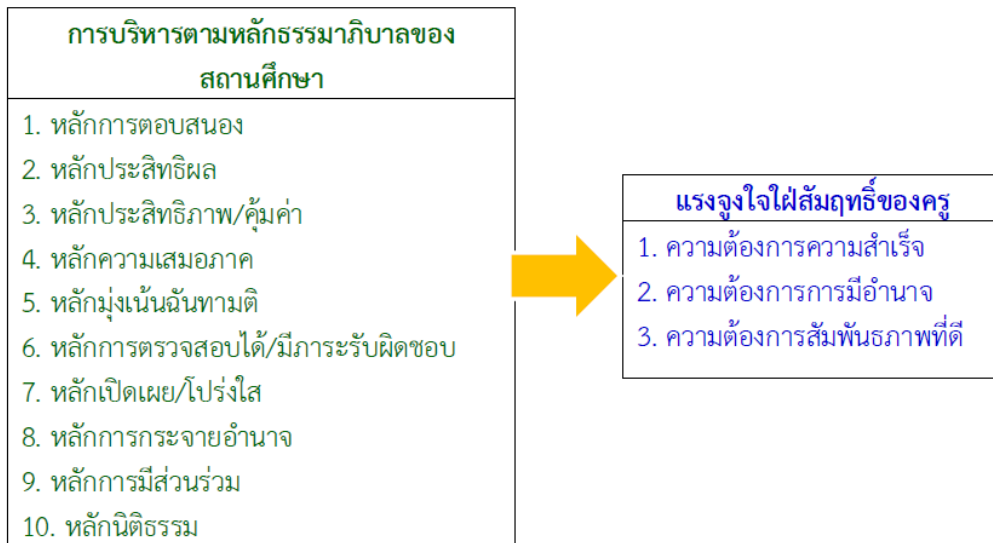
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ในด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยด้านความต้องการความสำเร็จ จะแสดงให้เห็นว่าครูตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ทุกครั้งนอกเหนือจากหน้าที่หลักหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยมีความรับผิดชอบสูงในการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และทำให้ดีที่สุด ครูให้ความร่วมมือในดำเนินงานจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู ในภาพรวม คือ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ อาจเป็นเพราะการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตไม่มีผลประโยชน์ด้านอื่นที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็นของครู การนำข้อเสนอแนะมาใช้ในการตัดสินใจการบริหารงานสร้างความเข้าใจที่ตรงระหว่างสถานศึกษา บุคลากร ผู้รับบริการ และสามารถยุติข้อขัดแย้งในกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจึงส่งผลทำให้ครูแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนวรรตน์ อายุยืน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรมเป็นด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านหลักนิติธรรมคือลักษณะที่นำหลักกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ได้แก่ 1) หลักการตอบสนอง 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักประสิทธิภาพ/คุณค่า 4) หลักความเสมอ 5) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ 6) หลักการ ตรวจสอบได้/มีการรับผิดชอบ 7) หลักเปิดเผย/โปร่งใส 8) หลักการกระจายอำนาจ 9) หลักการมีส่วนร่วม 10) หลักนิติธรรม และหลักแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการการมีอำนาจ 3) ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี อันจะส่งผลให้เกิดการบริหารงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู พบว่า หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในระดับสุดท้ายจากทุกด้าน เหตุนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารงานด้านหลักนิติธรรมเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู พบว่า ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในระดับสุดท้ายจากทุกด้าน เหตุนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานกับบุคคลอื่น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ควรพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดอบรมผู้บริหารและครูเพื่อพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้ครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน เป็นการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูจากกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอื่นๆ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในรูปแบบอื่นๆ เช่น งานวิจัยเชิงคุณภาพ การหาค่าประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และหาค่าประกอบอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูเพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกนำไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). รายงานการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- กิตติภูมิ สมศรี. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิตติยา สารวัน. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- จังหวัดนนทบุรี. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดนนทบุรี (2562 – 2565). แหล่งที่มา <http://nonhaburi.go.th/64083.html> สืบค้นเมื่อ 5 มิ.ย. 2564.
- ชัยศักดิ์ ขาวสังข์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดรชนิ จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธวัชชัย นิลประดับ, ณัฐพล ชุมวรฐายี และวัชรพงษ์ แพร่หลาย. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11(1). 115 – 124.
- นวรรตน์ อายูยีน. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทิชา ปูเวสา. (2560). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาหนองกุงศรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาฬสินธุ์ เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม. 4(1). 178.
- รติมา คชนันทน์. (2560). จัปตา สิงคโปร์ ขึ้นอันดับสองของโลกในการดึงดูดคนเก่งด้านเทคโนโลยี ท่ามกลางกระแสเศรษฐกิจดิจิทัล. แหล่งที่มา https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=39822 สืบค้นเมื่อ 5 มิ.ย. 2564.
- วรรณ นิ่มนวล. (2561). ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(2). 140.



- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564**. แหล่งที่มา https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/more_news.php?filename=&cid=297 สืบค้นเมื่อ 5 มิ.ย. 2564.
- สุภา เจียมพุก และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2555). แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 2(2). 221.
- อธิจิต อารพวงษ์. (2559). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระแก้ว. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**.
- อัจฉราพร กริ่งไกร. (2558). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ**. 10(3). 159 – 160.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essential of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3). 607-610.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. and Lowell, E. L., (1953). **The achievement Motive**. New York: Appleton-Century – Crofts.