

ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND MOTIVATION TO WORK OF
TEACHERS UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วรรณ นิ่มนวล¹

WANNA NIMNUAL

นุชนรา รัตนศิริประภา²

NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH

สายสุดา เตียเจริญ³

SAISUDA THACHAROEN

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อทราบธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สถานศึกษาละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (Master of Education Program in Education Administration Graduate School, Silpakorn University)

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (Advisor of Master of Education Program in Education Administration Graduate School, Silpakorn University)

³ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (Advisor of Master of Education Program in Education Administration Graduate School, Silpakorn University)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักการรับผิดชอบต่อหลักประสิทธิภาพ และหลักการตอบสนอง

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมรายปัจจัยและรายด้านในแต่ละปัจจัย อยู่ในระดับมาก ดังนี้ (1) ปัจจัยจูงใจและรายด้านทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ปัจจัยค่าจ้างและรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงในงาน ฐานะของอาชีพโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และเงินเดือน 3. ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม รายปัจจัยและและรายด้านในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล / แรงจูงใจ

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the good governance of school administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office 2) the motivation to work of teachers under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office and 3) the relationship between good governance of school administrators and motivation to work of teachers under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The research sample were 86 schools under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The 2 respondents in each school were, a director or a deputy director and a teacher, total of 172. The research instrument was a questionnaire which was about good governance based on Office of the Public Sector Development Commission' s concept and the motivation to work based on Herzberg, Mausner and Snyderman' s concept. The statistical used for analyzing the data were frequency, percentage, standard deviation and Pearson' s product moment correlation coefficient.

The findings revealed as follows:

1. The good governance of school administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole, was at a highest level. When considering each aspect, 7 aspects were at the highest level and 2 aspects were at high level, ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were as

follows; transparency, participation, equity decentralization, efficiency rule of law, accountability efficiency and responsiveness.

2. The motivation to work of teachers under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office as a whole, each factor and individual in each factor were at high level which consisted of (1) Motivation Factor and 5 individual, ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; responsibility, recognition, achievement, advancement, and work itself (2) Hygiene Factor and 9 individual, ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were as follows; job security, status, possibility of growth, interpersonal relation superior peers and subordinate, supervision technical, company policy and administration, personal life, working condition and salary

3. The relationship between good governance of school administrators and motivation to work of teachers under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office as a whole, each factor and individual in each factor were positive correlation with statistically significant at the .01

KEYWORD : GOOD GOVERNANCE / MOTIVATION TO WORK

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเราได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารทางเทคโนโลยีและการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วไปสู่ประชาชนสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม และวัฒนธรรมจึงทำให้ประเทศเข้าสู่ยุคของการจัดระเบียบความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน ซึ่งประชาชนต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคม และในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศไทยจึงมีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศ ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราช

อาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้มีการวางกรอบเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ดังนี้ หมวด 6 มาตรา 65 วรรคหนึ่ง รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวและมาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐ อย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชกฤษฎีกา

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตของคำว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและวางแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังนี้ คือ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกันแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งในการพัฒนาคนนั้นต้องมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการซึ่งมีทั้งปัจจัยจากภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างที่ดีที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและไปสู่ความสำเร็จได้ จะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ เช่น มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำสูง เป็นคนกล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความจริงใจ มีการบริหารที่เน้นการ และมีส่วนร่วม ผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการนำเทคนิควิธีทฤษฎีและหลักการต่างๆ

มาบูรณาการและปรับใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทและสภาพเหตุการณ์ของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะการที่องค์กรหนึ่งจะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และนอกจากนั้นยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีม ดังนั้นถ้าจะเปรียบเทียบปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงานซึ่งได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร และการบริหารจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจหากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่เหมือนกันแต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่างๆ มีคุณภาพแตกต่างกันส่วนหนึ่งมาจากการมีระบบการบริหารจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน เนื่องจากคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานและการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรที่

จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

จากที่ได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าภาครัฐและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันดำเนินการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพ โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเมื่อพิจารณาหลักการของธรรมาภิบาลแล้วจะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาที่เน้นหลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส สำนึกรับผิดชอบ และประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้นจะนำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อทราบธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
- 2.เพื่อทราบแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
- 3.เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 103 แห่ง จำแนกเป็น อำเภอเมืองสมุทรสาคร 55 แห่ง อำเภอกะทู้ 19 แห่ง และอำเภอบ้านแพ้ว 29 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 แห่ง ซึ่งได้มาโดยผู้วิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) คือ จำแนกเป็นอำเภอ และกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ ตอนที่ 2 สอบถามธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อ 5) หลักความโปร่งใส

6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม และ 9) หลักความเสมอภาค และตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 9) สภาพการทำงาน 10) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 11) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 12) เงินเดือน 13) ฐานะของอาชีพ และ 14) ความมั่นคงในงาน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาประมวลเพื่อกำหนดโครงสร้างเครื่องมือโดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนี ความเชื่อมั่น IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่า IOC ที่ใช้ได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามได้ ค่าเท่ากับ 0.60-1.00 ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาระดับ 2 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency : f) และร้อยละ (Percentage : %)

2. การวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำมัชฌิมเลขคณิตไปเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) แล้วแปลความหมายของคะแนน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r_{xy})

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยเรื่อง

“ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ

สถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 172 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (X_{tot})

(n = 172)

ด้าน	ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หลักประสิทธิผล (X_1)	4.55	0.43	มากที่สุด
2	หลักประสิทธิภาพ (X_2)	4.49	0.44	มาก
3	หลักการตอบสนอง (X_3)	4.37	0.50	มาก
4	หลักการรับผิดชอบ (X_4)	4.53	0.52	มากที่สุด
5	หลักความโปร่งใส (X_5)	4.70	0.42	มากที่สุด
6	หลักการมีส่วนร่วม (X_6)	4.65	0.43	มากที่สุด
7	หลักการกระจายอำนาจ (X_7)	4.59	0.46	มากที่สุด
8	หลักนิติธรรม (X_8)	4.54	0.48	มากที่สุด
9	หลักความเสมอภาค (X_9)	4.63	0.49	มากที่สุด
	โดยภาพรวม (X_{tot})	4.56	0.40	มากที่สุด

1.ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลัก

ความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักประสิทธิผล หลักนิติธรรม หลักการรับผิดชอบ หลักประสิทธิภาพ และหลักการตอบสนอง ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 172)

ด้าน	แรงจูงใจในการทำงานของครู (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ (Y_1)				
1	ความสำเร็จของงาน (Y_{11})	4.41	0.45	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_{12})	4.43	0.52	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_{13})	4.35	0.51	มาก
4	ความรับผิดชอบ (Y_{14})	4.48	0.50	มาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_{15})	4.39	0.54	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ (Y_1)		4.41	0.43	มาก
ปัจจัยค่าจูน (Y_2)				
1	นโยบายและการบริหารงาน (Y_{21})	4.47	0.52	มาก
2	วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา (Y_{22})	4.48	0.54	มาก
3	สภาพการทำงาน (Y_{23})	4.37	0.54	มาก
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Y_{24})	4.50	0.52	มากที่สุด
5	ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Y_{25})	4.39	0.53	มาก
6	เงินเดือน (Y_{26})	4.28	0.67	มาก
7	ฐานะของอาชีพ (Y_{27})	4.64	0.45	มากที่สุด
8	ความมั่นคงในงาน (Y_{28})	4.65	0.51	มากที่สุด
9	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Y_{29})	4.57	0.54	มากที่สุด
รวมปัจจัยค่าจูน (Y_2)		4.48	0.44	มาก
โดยภาพรวม (Y_{tot})		4.46	0.41	มาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม รายปัจจัยและรายด้านในแต่ละปัจจัย อยู่ในระดับมาก ดังนี้ (1) ปัจจัยจูงใจและรายด้านทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ปัจจัยค่าจูนและรายด้านทั้ง 9 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากที่สุดไปหาน้อย

คือ ความมั่นคงในงาน ฐานะของอาชีพ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และเงินเดือน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปร	Y ₁					Y _{1tot}	Y ₂									Y _{2tot}	Y _{tot}
	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅		Y ₂₁	Y ₂₂	Y ₂₃	Y ₂₄	Y ₂₅	Y ₂₆	Y ₂₇	Y ₂₈	Y ₂₉		
X ₁	.547**	.467**	.400**	.492**	.514**	.573**	.727**	.731**	.680**	.661**	.611**	.515**	.438**	.402**	.538**	.827**	.804**
X ₂	.507**	.554**	.460**	.476**	.537**	.579**	.801**	.785**	.645**	.662**	.576**	.517**	.432**	.435**	.604**	.817**	.800**
X ₃	.500**	.460**	.412**	.429**	.446**	.460**	.725**	.755**	.619**	.701**	.567**	.480**	.362**	.303**	.529**	.691**	.655**
X ₄	.473**	.398**	.371**	.451**	.543**	.469**	.741**	.792**	.644**	.673**	.602**	.491**	.386**	.361**	.575**	.756**	.714**
X ₅	.433**	.390**	.340**	.406**	.389**	.533**	.649**	.622**	.465**	.544**	.443**	.427**	.323**	.259**	.344**	.695**	.696**
X ₆	.477**	.405**	.330**	.345**	.302**	.499**	.522**	.540**	.478**	.458**	.382**	.300**	.296**	.325**	.264**	.546**	.578**
X ₇	.455**	.435**	.405**	.509**	.516**	.514**	.679**	.701**	.593**	.621**	.525**	.468**	.359**	.365**	.459**	.747**	.725**
X ₈	.423**	.478**	.411**	.576**	.513**	.479**	.766**	.723**	.629**	.717**	.591**	.537**	.461**	.459**	.577**	.772**	.729**
X ₉	.423**	.490**	.402**	.405**	.487**	.465**	.688**	.735**	.584**	.743**	.480**	.416**	.456**	.336**	.453**	.668**	.651**
X _{tot}	.544**	.524**	.455**	.526**	.548**	.569**	.812**	.824**	.688**	.749**	.617**	.535**	.453**	.417**	.562**	.816**	.795**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมรายปัจจัย และแต่ละรายด้านในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่าธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักการรับผิดชอบต่อหลักประสิทธิภาพ และหลักการตอบสนอง ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปกครองและบริหารกิจการบ้านเมืองของรัฐบาลในปัจจุบันได้มีการรณรงค์และมอบนโยบายเกี่ยวกับการบริหารราชการต่างๆ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล จึงก่อให้เกิดการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนของประเทศไทย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่วนในด้านของการศึกษานั้นหน่วยงานภาครัฐได้พัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการ โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน โดยนำระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้ ประกอบกับสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและต้องดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่เน้นการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและตระหนักต่อหน้าที่ ในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง บริหารงานอย่างโปร่งใส พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆ และสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารได้ รวมถึงเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องกฎหมาย ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้องกับการศึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและยอมรับในความสามารถในตัวเองบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงทำให้ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคแซก (Kosack) เรื่องการดำเนินการหลักธรรมาภิบาลขององค์กรทางการเมืองและนโยบายการศึกษาของไต้หวันกาน่า และบราซิล ซึ่งพบว่ากุญแจสำคัญในการดำเนินการส่วนใหญ่อยู่ที่การวางนโยบายทางด้านการศึกษาซึ่งรัฐพยายามที่จะวางระบบทางการศึกษา โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา

มัธยมศึกษาและพยายามที่จะให้มีความครอบคลุมทุกระดับ รวมทั้งโรงเรียนทุกโรงเรียน ครู ระบบ การสอน ค่าธรรมเนียมทางการศึกษา ข้อจำกัดในการเข้าถึงในระบบ การศึกษาและบทบาทในการดำเนินการของโรงเรียน เอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษมศรี จาตุรพันธ์ เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ธรรมาภิบาลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และแยกพิจารณาใน แต่ละด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ดุจดาว จิตใส เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะพงษ์ โพธิ์มี เรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับ ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 พบว่าการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิ บาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พันธ์ วันดีเรือง ไพศาล เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรร มาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ใน

ระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริยา เมฆโต เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิ บาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษาเอกชน พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิ บาลในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีัญญา ลานทอง เรื่องธรรมาภิบาลกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิ บาลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ย่อมแสดงให้เห็น ว่าธรรมาภิบาลนั้นเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีที่ ผู้บริหารควรนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การ ปฏิบัติงานและการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น บรรลุตาม วัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ผู้ปกครองและ ชุมชน

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายปัจจัย อยู่ ในระดับมากทั้ง 2 ปัจจัย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของ การวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ ในระดับปานกลาง ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในสถานศึกษา ทั้ง ในเรื่องความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งปัจจัยค่าจ้างต่างๆ เช่น นโยบาย และการบริหารงาน วัตถุประสงค์ของผู้บังคับบัญชา สภาพ การทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

และผู้ได้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ฐานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ประกอบกับในปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เช่น มีการปรับเงินเดือนให้กับผู้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาด้านงานวิชาการ การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในงานมากขึ้น จึงทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตรงตามความรู้ความสามารถ มีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน จัดกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและยังสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือชุมชน ดังที่พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีระดับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูน คือ ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภา เจียมพุก เรื่องแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก และมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี คาคการณ์ไกล เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเคลื่อนไหวกตามคำสั่งหรือความต้องการผู้อื่นและพฤติกรรมหลายๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากแรงจูงใจ

สุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงานสถานภาพ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความเป็นอยู่ส่วนตัว การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูธาดา จึงประสิทธิ์ เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากที่สุด ด้วยอาชีพครูถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ได้รับการยอมรับ นับถือสังเกตได้จากการที่มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติครูจากหน่วยงานต่างๆ เช่น รางวัลหนึ่งแสนครูดี รางวัลครูสุตติ รางวัลครูดีเด่นทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัดและระดับประเทศ ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในเกียรติของตนเองนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงาน ธร สุนทรายุทธ ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ

ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกคู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร จัดการสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมและบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในระดับ มากที่สุดดังกล่าว ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูทั้ง 2 ปัจจัย โดยด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสูง ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภา เจียมพุก เรื่องแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกทุกคู่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของราธแมน (Rathmann) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเธอรัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% โดยมีแรงจูงใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศ์พันธ์ วันดีเรื่องไพศาล เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยสรุปว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านหลักการตอบสนอง ในด้านนี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญและดำเนินปรับปรุง พัฒนาระบบการดำเนินงานให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น

ควรมีการจัดช่องทางในการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม เช่น การจัดประชุม

ผู้ปกครองนักเรียน การทำแบบสำรวจ การสอบถามความพึงพอใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งมีการจัดกระบวนการทำงานให้มีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. จากผลการวิจัยสรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านจูง ด้านเงินเดือน เป็นด้านที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในลำดับสุดท้าย ทำให้เห็นว่าในปัจจุบันนั้นเงินเดือนนับว่าสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและหาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านนี้ เช่น การให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนหรือการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์อย่างโปร่งใส มีการยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่างๆ การมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการ โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่งก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการให้ครูอย่างเหมาะสมและพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบันจะทำให้ครูมีแรงจูงใจ ในการทำงาน

3. ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านหลักประสิทธิผลกับปัจจัยด้านจูง ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านหลักการตอบสนองกับปัจจัยด้านจูงใจ แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารจะบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตาม

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องได้ความร่วมมือจากครูซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ดูแลการทำงานของครูและใกล้ชิดกับครูมากที่สุดจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ พยายามอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู โดยมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาให้ชัดเจน มีการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับครูอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จัดสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสม มีการมอบหมายงานให้กับครูโดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความถนัด โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระและมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้นด้วยความภาคภูมิใจ ส่งเสริมศักยภาพของครูให้ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูได้รับการอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มทักษะวิชาชีพ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในการบริหาร มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล และคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบส่งเสริมศักยภาพของครู รวมทั้งผู้บริหารต้องให้การยอมรับนับถือครูอย่างจริงใจและส่งเสริมให้ครูรู้จักเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในฐานะของตนและรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ในระดับภูมิภาคการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่

ส่งผลต่อธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ

แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

รายการอ้างอิง

เกษมศรี จาตุรพันธ์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ดวงดาว จิตใส, “การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ถวิลวดี บุรีกุล, **ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐแนวใหม่**, เข้าถึงเมื่อ สิงหาคม 2558, สืบค้นจาก www.kpi.ac.th/wiki/index.php/

ปราณี คาคการณ์ไกล, “การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ปิยะพงษ์ โพธิ์มี, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

พงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

พริยา เมฆโต, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2554.

ศรีัญญา ลานทอง. “ธรรมาภิบาลกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

สถาบันพระปกเกล้า. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2560, เข้าถึงได้จาก http://kpi.ac.th/media/pdf/M8_414.pdf

สมเกียรติ พ่วงรอด, ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ, เข้าถึงเมื่อ 20 สิงหาคม 2558, สืบค้นจาก <http://suthep.crru.th.mgmt68.doc>

สุภา เจียมพุก, “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2558, สืบค้นจาก <http://www.opdc.go.th>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค, 2553.

Herzberg, Frederick Bernard Mausner and Barbara B. Synderman. **The motivation to work.** 2nd ed. New York : John Wiley & Sons Inc., 1959.

Guilford, J.S. and D.E. Gray, **Motivation and Modern Management** Massachusett : Addison-Wesley Publishers, 1970.