

แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
TEACHERS' MOTIVATION AND GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATORS
UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุภา เจียมพุก¹
ประเสริฐ อินทร์รักษา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to find 1) The motivation of teachers' under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, 2) The good governance of administrators under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, and 3) The relationship between the teachers' motivation and good governance of administrators under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 97 schools under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1. The respondents were teachers' and administrators. totally 388 respondents. The research instrument was a questionnaire based on principles of good governance according to Office of the Prime Minister on the establishing good governance and society, BE 2542, and job motivation according to Herzberg's two-factors theory. The statistic used for the data analysis were frequency (f), percentage (%), arithmetic mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and Pearsons' product moment correlation coefficient (r_{xy}).

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวชิรากรบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The results of this research were as follows :

- 1) The motivation of teachers' under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 in over all and each aspect were rated a high level.
- 2) The good governance of administrators under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 in over all and each aspect were rated at a high level.
- 3) There was significant relationship between teachers' motivation and good governance of administrators under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 at .01 level of significance

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่จัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชนทั้งในระบบและนอกระบบห้องเรียน กระทรวงศึกษาธิการมีองค์กรต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่รับผิดชอบดูแลการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานเพื่อผลิตนักเรียน นักศึกษาให้จบออกมาอย่างมีคุณภาพทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้ได้ผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสถานที่เบื้องต้นในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก โดยมุ่งให้เด็กมีประสบการณ์ และทักษะพื้นฐานอันจำเป็นในการดำรงชีวิตในท้องถิ่น เช่น ทักษะการใช้ภาษา การสื่อความหมาย ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณและการคาดคะเน อันเพียงพอแก่การใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประสบการณ์ในการเข้าสังคม ให้ความร่วมมือในการประกอบกิจอันเกี่ยวกับหน้าที่พลเมืองดี ตลอดจนการทำงานให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีสามารถประกอบอาชีพเบื้องต้นได้ จากกระแสการพัฒนาของโลกในยุคปัจจุบัน ผลักดันให้นานาประเทศต้องมีการแข่งขันและร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยต้องส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น พฤติกรรมความเป็นผู้นำ สุขภาพขององค์กรและแรงจูงใจ

ดังนั้น การจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการศึกษา พฤติกรรมของมนุษย์ บางครั้งเราอาจถามตัวเองอยู่บ่อย ๆ ว่าทำไมเราจึงต้องทำอย่างนั้น รวมไปถึงการกระทำของคนอื่นด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนเราดูเหมือนว่าจะมีอะไรสักอย่างหนึ่งคอยกระตุ้นหรือผลักดันอยู่ ไม่ว่าจะพฤติกรรมนั้นจะปกติหรือผิดปกติก็ตาม แต่บางครั้งเราก็ไม่รู้ว่ามีสิ่งใดที่เขากำลังแสดงออกมานั้นเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์อะไร บ่อยครั้งแรงจูงใจที่คอยผลักดันพฤติกรรมของคนเรากลับซ่อนเร้นอยู่ภายใน สิ่งที่เราสามารถทำได้ที่ดีที่สุดคือการเดาหรือการคาดคะเนว่าอะไรเป็นแรงจูงใจที่แฝงอยู่เบื้องหลังในการจูงใจและการรู้จักคิดเป็นความเต็มใจ

ที่จะให้ความร่วมมือโดยแสดงออกในเรื่องของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดข้อได้เปรียบคือ การปฏิบัติตามคำสั่งและข้อเสียเปรียบคือสิ่งจูงใจที่ใช้ Katz and Kahn ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องอาศัยความร่วมมือ ตลอดจนใช้กฎหรือการควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งรูปแบบของความร่วมมือมี 3 ประการ คือ การใช้ระบบการให้รางวัลสำหรับจูงใจให้เกิดพฤติกรรมรางวัลนี้จะต้องมีการเชื่อมกับพฤติกรรมที่ต้องการและผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเป็นเครื่องมือ ทำให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน งานต้องมีความท้าทายและพนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถส่วนตัวให้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนควรได้รับการจูงใจให้ทำงานนั้นจากการมีส่วนร่วมจะถือเป็นกระบวนการภายในของเป้าหมายองค์กร ดังนั้นพนักงานจะต้องยอมรับเป้าหมายขององค์กรเสมือนเป็นเป้าหมายของตนเองและให้ความร่วมมือเพราะการกระทำเช่นนั้นถือว่าบรรลุเป้าหมายของเขาด้วยการจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอเพราะคำนิยามของการบริหารนั้นผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น โดยเฉพาะตามสายการบังคับบัญชา แต่งานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีและนโยบายการจูงใจของผู้บริหารนั้น ๆ

นอกจากนี้ การที่สถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ครู ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู อาจารย์ บุคลากรเหล่านี้จะมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน แต่มีจุดหมายปลายทางเหมือนกันคือ คุณภาพของผู้เรียนหรือเยาวชน เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพของประเทศ ครู อาจารย์จึงต้องรับภาระหน้าที่สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน และสิ่งสำคัญจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรัก ความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องานทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในงานที่กระทำอยู่ก็นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครู กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้ เป็นการเตรียมโครงการ เป็นการศึกษาค้นคว้า ข้อมูล สถิติต่าง ๆ ภาวะเทียบ ปัญหาในการบริหารงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตลอดจน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการดำเนินการ สร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไป สำนวจทดลองกับตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถาม กับผู้ให้ข้อมูลจากครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้สมบูรณ์ ตรวจสอบ คุณภาพโดยวิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด นำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์และแปลผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนนำเสนอ รายงานการวิจัย ร่างผลวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอเพื่อให้ผู้ควบคุมตรวจสอบ แก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจน แก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการชี้แนะ และจัดทำร่าง รายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่อ บัณฑิตวิทยาลัยเพื่อนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มี

3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม จำนวน 128 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 128 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดการประมาณขนาด ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 โรงเรียน ใช้วิธี การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดย ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน 2 คน และผู้บริหาร 2 คน รวม ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 388 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ ให้ (forced choice) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยสามารถตรวจสอบวัดได้ตรงกับ กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิจัยได้ดำเนินการ สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย เสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พิจารณาปรับแก้ตาม รายละเอียดของตัวแปรที่นิยามไว้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข อีกครั้งหนึ่ง โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม

กับจุดประสงค์ หรือนิยามตัวแปรที่ต้องการวัดด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 2 คน และผู้บริหาร จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 32 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.992

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและภาควิชาการบริหารการศึกษา ถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากครูและผู้บริหาร รองผู้บริหาร ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดที่เป็นตัวอย่าง ให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยวางแผนที่จะขอความอนุเคราะห์ จากครูและผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในการรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลทั้งหมดคืนมาแล้ว จึงพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาจัดทำข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถาม

3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณหาค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของครูและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้ค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยนำค่าคะแนนมัธยิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยนำค่าคะแนนมัธยิมเลขคณิต (\bar{X}) ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

1. แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปีวิจัย พบว่า ทั้ง 2 ปีวิจัยอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

โดยอาศัยข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนและผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ทั้งเรื่องความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสำนึกรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมทั้งปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ ติดตามผล นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน แรงจูงใจของครูขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับ ปัจจุบันรัฐบาลได้พยายามสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เช่น ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีได้ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานพัฒนาตนเองด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นคงในงานมากขึ้น ดังจะพบว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีระดับแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากและมีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงที่สุด นอกจากนี้ ครูยังเป็นอาชีพที่สังคมยังให้การยอมรับนับถือสูง ทั้งในด้านหน้าที่การงานและลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุบลรัตน์ ประสาท ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่บุคลากรให้ความสำคัญในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบรรลุถึงความสำเร็จที่มุ่งหวัง ด้านความมั่นคงในอาชีพ และพบว่าเพศของบุคลากร โรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิธร อารีรักษ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชัดติยา คิวงสำราญ ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดคนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรับผิดชอบ มีค่ามัธยฐานเลขคณิต มากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดตามลำดับและแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในงาน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุดรองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ การศึกษาต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงในงานมากขึ้น ดังจะพบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีระดับแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลรัตน์ พึ่งจรรย์ ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาใช้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และจุฑาธิณี สิงห์ขวัญ ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักรบการโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร ใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักรบการโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร ตามองค์ประกอบทั้งสององค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างอยู่ใน

ระดับมาก ส่วนองค์ประกอบด้านปัจจัยคำจูงอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้านคือ เงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ของสังคมใหม่ในการพยายามสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยภาครัฐมีการบริหาร การปกครองที่โปร่งใส ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ ทองคำ ได้ทำการศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาสิงห์บุรี ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพศาล ตั้งสมบุรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความร่วมมือ และหลักความโปร่งใส จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษา นิติธรรมเป็นข้อตกลง กฎ กติกา ระเบียบ ข้อกำหนดต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นนั้นโดยมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชากรเป็นหลักเป็นที่ยอมรับของครูต้องบังคับใช้อย่างเสมอภาคไม่มีการเลือกปฏิบัติกับบุคคลใดเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาค

แต่ในขณะที่เดียวกันอาจมีปัญหาจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบบ้าง เนื่องจากกฎระเบียบที่ใช้ส่วนใหญ่ โรงเรียนไม่ได้สร้างขึ้นมาเอง แต่มักมีการใช้กฎระเบียบของทางราชการที่มีอยู่แล้วบังคับใช้ ซึ่งในบางสภาวะพื้นที่และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันนั้น การสร้างกฎระเบียบข้อบังคับให้กับโรงเรียนก็มีความจำเป็นเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทโดยรวมของโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกคู่ ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากความพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจนทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย สงจันทร์ ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับมาก สำหรับหลักความโปร่งใสที่ไม่สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ อาจเนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีการสำรวจแรงจูงใจของครู การไม่ได้รับแจ้งผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ครู ควรได้รับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การไม่ได้ประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครูทราบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูจะต้องได้มีส่วนรับรู้และสอดคล้องกับการศึกษาของอีแกน (Egan) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จและความรับผิดชอบ ครูมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุของการสอนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

โดยอาศัยข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแก่ครูและผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรพยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นต่อครูมากที่สุด เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน ต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวกับเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน รวมทั้งมีการอบรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกความตระหนักถึงหน้าที่ การงานและบุคคล โดยให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนและก่อให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาที่สามารถเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. นโยบายการบริหารและการนิเทศ ติดตามผลการยอมรับนับถือ เงินเดือนและค่าจ้างทั้งการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ โอกาสที่จะได้รับการต้องเปิดกว้างอย่างยุติธรรมและโปร่งใสด้วย รวมทั้งการได้รับการอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ที่วัสดุ อุปกรณ์ และด้านสังคมรวมทั้งชุมชนให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ด้วยการจัดบริเวณอาคารสถานที่ให้เหมาะสมจัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอรวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและมีความยุติธรรมในการบริหาร ในด้านการยอมรับนับถือผู้บริหารต้องให้การยอมรับนับถือครูอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ครูทุกคนรู้จักเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

3. ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล รวมทั้งรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของครู การเพิ่มเงินเดือนครูให้เหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นการจูงใจให้คนเก่งคนดีมารับราชการครูเพิ่มมากขึ้น และนำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มาบริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะควรเพิ่มการบริหารตามหลักความโปร่งใส ให้คำแนะนำหรือตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกับครูและเมื่อเกิดปัญหา ถ้าครูไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือแนะนำจนปัญหาดังกล่าวลุล่วงไป

4. ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่ดูแลการปฏิบัติงานของครูและใกล้ชิดกับครูมากที่สุด จะต้องพยายามอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ให้กำลังใจอยู่เสมอ พยายามให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และเป็นผู้นำครูในการช่วยเหลือชุมชน และการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครู ยอมรับในวิชาชีพครู ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในฐานะของตนเองและรู้สึกมั่นคงในอาชีพครู การมอบหมายงานให้กับครู โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความพึงพอใจของครู เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างอิสระและมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับผลงานที่เกิดขึ้นด้วยความภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2. ควรจัดให้มีการสำรวจแรงจูงใจของครูและผู้บริหาร ตลอดจนควรมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียน ด้วยระบบการควบคุมภายในโรงเรียนและควรมีการตรวจสอบตามระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ อย่างจริงจัง

3. ควรศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของงานด้านต่าง ๆ

4. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในพื้นที่ เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

5. ควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู มาเป็นขอบข่ายในการศึกษาว่า น่าจะมีองค์ประกอบอะไรอีกบ้างที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- ชัยภูมิ สีชมพู่. รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2548.
- พงศพัทธ์ วันดีเรืองไพศาล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษานักงานการประถมศึกษากาญจนบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- พิสมัย สงจันทร์. ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- ศศิธร อารีรักษ์, “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- ศิรินาถ นันทวัฒน์ภิรมย์. การบริหารศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- สุปิ่น ราสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540.
- Alderfer, Clayton D. “A New Theory of Human Needs,” **Organizational Behavior and Human Performance**, (1969) : 4, Quoted in Richard in Richard M. Steers and Lyman W. Porter, *Motivation and Work Behavior* New York : McGraw – Hill Book Co., 1979.
- David C. McClelland. **The Achieving Society**. (New York : Van Nostrand, 1961), 100-112. David E. Nadler and Edward E. Lawler III, *Motivation : A Diagnostic Approach*, 217.
- Douglas McGregor. **The Human Side of Enterprise**. (New York: McGraw – Hill Book Company, 1960.
- Frederic Herzberg, Banard Mausner, and B.B Syndermen, **The Motivation to Work** New York: John Wiley & Sibs, 1959.
- Jean Guifoud and David E. Gray, **Motivation and Modern Management** Massachusett : Addison- Wesley Publishers, 1970.
- Maslow Abraham H., **Motivation and Personality** 2nd ed. New York: Harper & Row Publisher, 1970.
- Peter Pobcaux and Stephen E. Poppleton. **Psychology and work**. London : McMilan and Press, 1978.
- Sean Dennis Egan, **Motivation and satisfactor of Chicago public school teacher: An analysis based on the Herzberg Motivation Theory.**” (Ed.D. dissertation, Northern Illinois University, 2001), abstract.

