

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

MOTIVATION AFFECTING GOOD – GOVERNANCE BASED PERFORMANCE OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์

ของ

นวรัตน์ อายุยืน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2561

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

MOTIVATION AFFECTING GOOD – GOVERNANCE BASED PERFORMANCE OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์

ของ

นวรัตน์ อายุยืน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2561

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Motivation Affecting Good - Governance Based Performance of Teachers
under the Jurisdiction of Rayong Primary Educational Service Area Office 1

นวรัตน์ อายุยืน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ เจียมจักร)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... ผู้ช่วยอธิการบดี
(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นวรัตน์ อายุยืน. (2561). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ธนิก คุณเมธีกุล ค.ด. (บริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ

ดำรงค์ ศรีอร่าม ค.ด. (บริหารการศึกษา) กรรมการ

บทคัดย่อ

คุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการถ่ายทอดวิทยาการต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนควรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสถานะทางสังคม แรงจูงใจจะเป็นปัจจัยที่กำหนดแนวโน้มพฤติกรรมที่ดีของครูในการปฏิบัติงาน หากครูพึงพอใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมุ่งมั่นที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 2) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู และ 4) สมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 325 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสมการพยากรณ์ ซึ่งสามารถอธิบายในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.11 + .69 \times X$ และในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .90 \times Z_x$ จากข้อค้นพบของการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และแรงจูงใจของครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 นั้น ถ้าต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด โดยให้การยอมรับและปฏิบัติตาม ทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษาในระยะยาว

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ธรรมาภิบาล

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Nawarat Aryuen. (2018). **Motivation Affecting Good – Governance Based Performance of Teachers under the Jurisdiction of Rayong Primary Educational Service Area Office 1.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Thanique Kunametheekoon Ph.D. (Educational Administration) Chairman

Damrong Sriaram Ph.D. (Educational Administration) Member

Abstract

Educational quality exists in all participants in a school. Particularly, professional teachers, who are directly responsible for the transfer of diversified knowledge to learners, must gain the desirable incentives appropriate to their working competencies as well as social status. Motivation was considered as a factor in describing the behavior of good teachers' job performance. Job satisfaction, enthusiasm and problem solving lead to efficient goal achievement in educational administrations. The purposes of this research were: 1) to study the motivation level of teachers, 2) to study the level of good - governance based performance of teachers, 3) to study the relationship between motivation and good - governance based performance of teachers, and 4) to create a prediction equation for motivation affecting good - governance based performance of teachers under the jurisdiction of Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The research sample was derived from Krejcie and Morgan's comparative table and consisted of 325 teachers in schools under the office jurisdiction of Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample was selected by proportional stratified random sampling. The research instrument was a five - rating scale questionnaire. The data were analyzed using percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient and simple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall motivation of teachers was at the high level, 2) the overall good – governance based performance of teachers was at the high level, 3) the relationship between motivation and good - governance based performance of teachers in schools under the jurisdiction of Rayong Primary Educational Service Area Office 1 was positive

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

at the statistically significant level of .01, and 4) since motivation positively affected the good - governance based performance of teachers at the statistically significant level of .01, a prediction equation can be described in terms of raw score of $\hat{Y} = 1.11 + .69 \text{ x } X$ or standard score of $\hat{Z}_y = .90 \text{ x } Z_x$. Based on the findings of the research, teachers' motivation was positively correlated with teachers' good governance practices. The teachers motivation was influenced by the teachers' good governance practices in schools under the jurisdiction of the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. In order to develop the educational management of the schools effectively, school administrators and teachers have adopted good governance principles in schools. By accepting and following these practices, schools work more effectively. The results of this research can be used as a guideline for enhancing the motivation toward good governance practices, which will lead to long-term quality of education.

Keywords: motivation, working, governance

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. ธนิก คุณเมธีกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ได้ให้ความร่วมมือในตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัย และบุคคลอื่นๆ ที่ได้สนับสนุนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีส่วนช่วยในการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในการศึกษาของนักศึกษา นักวิจัย คณาจารย์ บุคคลทั่วไป ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่บิดามารดา ครูอาจารย์และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นวรัตน์ อายุยืน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	ประโยชน์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
	สมมุติฐานในการวิจัย	8
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
	ความหมายของแรงจูงใจ	9
	ประเภทของแรงจูงใจ	11
	ความสำคัญของแรงจูงใจ	12
	ทฤษฎีแรงจูงใจ	13
	หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	19
	ความหมายของธรรมาภิบาล	19
	ความเป็นมาของธรรมาภิบาล	21
	แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	23
	ความสำคัญของธรรมาภิบาล	30
	องค์ประกอบของธรรมาภิบาล	35
	แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	46
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
	งานวิจัยต่างประเทศ	54
	งานวิจัยในประเทศ	57

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	71
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	71
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
	การวิเคราะห์ข้อมูล	74
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	76
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	100
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	100
	วิธีดำเนินการวิจัย	100
	สรุปผลการวิจัย	102
	อภิปรายผล	102
	ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม		106
ภาคผนวก		116
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	117
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	119
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	127
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	138
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	149
ประวัติย่อผู้วิจัย		155

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	72
2	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน	78
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	79
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงาน	80
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ	81
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	82
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร	83
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	84
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสถานภาพของอาชีพ	85
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	86
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู โดยรวมและรายด้าน	87
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักประสิทธิภาพ	88
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักประสิทธิผล	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการตอบสนอง	90
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการตรวจสอบได้	91
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักความโปร่งใส	92
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักนิติธรรม	93
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักความเสมอภาค	94
19	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการมีส่วนร่วม	95
20	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการกระจายอำนาจ	96
21	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม	97
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	98
23	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	99
24	ผลสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	139
25	ผลสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	143

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	150
27	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	152

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2	หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	43
3	การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล	48

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับทิศทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัวมีความชัดเจนโปร่งใสในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากขึ้นจึงได้ทำการยกร่างพระราชกฤษฎีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ทุกกระทรวงทบวงกรมและส่วนราชการถือปฏิบัติด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการ การศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงควรนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือ “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข็มแข็งให้กับสถานศึกษาในสถานะที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (รัชนาภรณ์ ส่งเสริม. 2557 : 10)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง เป้าหมายของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่มีผลกำหนดทิศทางพฤติกรรมของคนในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความทุ่มเทตลอดจนความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานซึ่งการได้รับการตอบสนองแรงจูงใจจะมีผลต่อบุคคลในสองด้านคือ การป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ และอีกด้านหนึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดจนทุ่มเทแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ (Herzberg and et al. 1990 : unpaged ; อ้างถึงในวราภรณ์ ชูคำหอม. 2553 : 3)

ดังนั้น สถานศึกษาที่ดีต้องยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของการบริหารเพื่อการปฏิรูประบบราชการดังนั้นจึงจำเป็นต้องเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยทั้งครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (ภารดี อนันต์นาวี. 2553 : 318 – 319) ทั้งนี้คุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกับครูผู้สอนและมีความสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนมีการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมต้องแสดงพฤติกรรมที่ดีให้เป็นแบบอย่างและทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้รับความร่วมมือและการยอมรับด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล แต่อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่ได้อยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงเท่านั้น หากแต่อยู่ที่บุคลากรและครู ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกคน โดยเฉพาะครูซึ่งบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ มีการติดต่อประสานงานที่ดีรวมถึงการทำงานเป็นทีมโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต1 เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สถานศึกษาสู่ระดับสากลที่มีคุณภาพภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,112 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2560 : 1 - 7)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดเล็ก 14 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 169 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 142 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ แรงจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.1.2 ลักษณะของงาน

1.1.3 ความรับผิดชอบ

1.1.4 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหาร

1.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน

1.2.3 สถานภาพวิชาชีพ

1.2.4 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. **ตัวแปรเกณฑ์** ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1แบ่งออกเป็น

2.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

2.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

2.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness)

2.4 หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)

2.5 หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency)

2.6 หลักนิติธรรม (Rule of Law)

2.7 หลักความเสมอภาค (Equity)

2.8 การมีส่วนร่วม/การแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)

2.9 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

2.10 หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ครู หมายถึง ครูประจำการซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เป็นตัวส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ครูทุ่มเทการทำงานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานเป็นอย่างยิ่ง

ลักษณะของงาน หมายถึง รายละเอียดของงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของครู ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความท้าทายเพื่อความสำเร็จของงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ระบุไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่ลดความไม่พอใจในการทำงานและช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางของหน่วยงานในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและจะเกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ หรือทัศนของผู้ปฏิบัติที่สำคัญ มีการกำกับดูแลติดตามประเมินผล

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรืออาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้สามารถที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะจึงทำให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพ

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีงานประจำที่มีรายได้สม่ำเสมอ

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ และภาระงานของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยยึดถือและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการปฏิบัติราชการที่บุคลากรในสถานศึกษาต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยมี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรม/จริยธรรม

หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการอย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วาง ใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไข หรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การบริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

หลักการมีส่วนร่วม/การแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ และร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิด

แก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หา ข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง จิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย

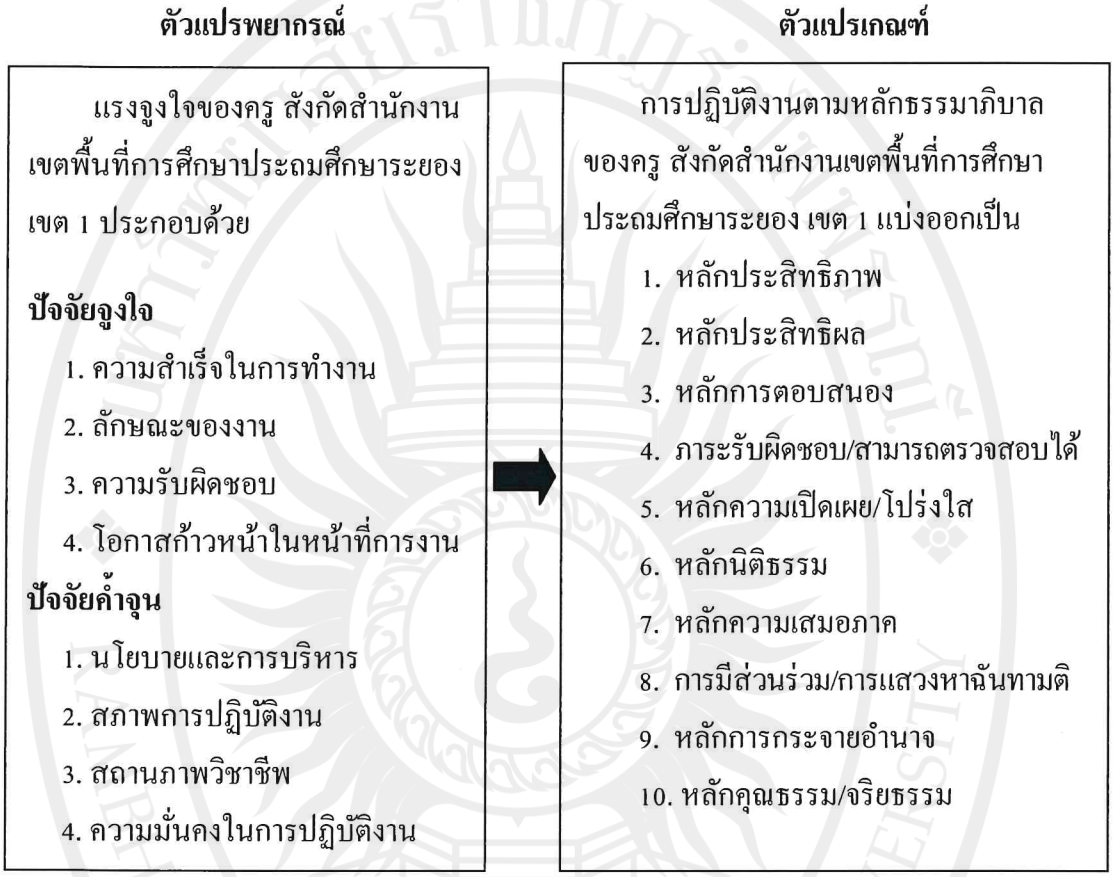
ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของโรงเรียนแบ่งโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 13)

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 1 - 120 คน
โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 121 - 499 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 500 คนขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555

สมมุติฐานในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
   1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
   1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
   1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
   2.1 ความหมายของธรรมาภิบาล
   2.2 ความเป็นมาของธรรมาภิบาล
   2.3 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
   2.4 ความสำคัญของธรรมาภิบาล
   2.5 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล
   2.6 แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   3.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร (2550 : 10) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในหรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ปรารถนา

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 79) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงกระบวนการต่างๆ ที่ร่างกายและจิตใจกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อจะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

เสนาะ ติเยาว์ (2551 : 208) กล่าวว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าแรงจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง แรงจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552 : 154) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายาม ไม่ย่อท้อ เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจ เต็มใจ ซึ่งให้ได้มาเพื่อเป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 111) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ยงยุทธ เกษสาคร (2554 : 143) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่าสิ่งจูงใจก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ

สุรพล เพชรไกร (2554 : 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ โดยก่อนที่จะมีพฤติกรรมใดๆ ขึ้นมา ต้องเริ่มด้วยกระบวนการความคิด ต้องอาศัยประสบการณ์ มีการลำดับเหตุการณ์ที่ผ่านมาเข้าด้วยกัน แล้วจึงตัดสินใจกระทำพฤติกรรมขึ้น

วิกิพีเดีย (ออนไลน์. 2558) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆเอง

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ

ประเภทของแรงจูงใจ

ดอลลาร์ดและมิลเลอร์ (Dollard and Miller. 1950 : 30) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ ได้แก่ ความหิวความกระหายและความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ตัวอย่างเช่นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นต้น

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1962 : 11) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายได้แก่ความหิวความกระหายความต้องการทางเพศการขับถ่าย

2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ

3. ความต้องการความรักและความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้

เวน (Wayne. 1995 : 383) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกายเกิดจากความต้องการทางร่างกายเช่นความหิวความต้องการทางเพศความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสมความต้องการขับถ่ายความต้องการนอนหลับและพักผ่อนและความต้องการแสดงออกความก้าวร้าว

2. แรงจูงใจทางสังคม เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพความต้องการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2550 : 169) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอกเพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรมมองเห็นคุณค่าในตัวมันเองมีความสุขหรือความพึงพอใจในสิ่งนั้นซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลโดยสิ่งตอบแทนที่จะได้รับเช่นการเล่นวิดีโอเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนาแรงจูงใจเหล่านี้เช่นแรงเสริมชนิดต่างๆตั้งแต่คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของ เงินทอง ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคลลักษณะของเหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของแรงจูงใจตามแนวคิดต่างๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ ได้แก่ หากแบ่งประเภทของแรงจูงใจตาม

ที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็น แรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม การแบ่งแรงจูงใจตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งปัจจัยใดจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

วรูม (Vroom. 1970 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2554 : 143) กล่าวว่าการจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามเป้าประสงค์ขององค์การหากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุดแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจจากผลการปฏิบัติงานของตนทำให้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความความอุตสาหะ พยายามอย่างเต็มความสามารถหากการจูงใจน้อยลงความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย

หากพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจในการบริหารงาน นักวิชาการแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถมาร่วมการทำงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์การต่อไปได้นานๆ

1.2 ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนี้

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบมีอุปสรรคหลายประการเป็นต้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ อ้างว่าตนไม่มีความสารถไม่ต้องการรับผิดชอบงาน หรือผู้บริหารไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่ วิธีการจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาลงได้

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ แรงจูงใจเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

3. ความสำคัญต่อบุคลากร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การดังนี้

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและการสนองความต้องการของตนได้พร้อมๆ กัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์การได้สะดวกขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเพราะเป็นพลังผลักดันต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคคล หากบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานสูงก็จะมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็ง และกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ แต่หากบุคคลใดมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำก็อาจเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน หลบเลี่ยงงาน หรือทำงานเพียงแค่ให้ผ่านไปวัน ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม

ทฤษฎีแรงจูงใจ

นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and et al. 1959 : 133 - 155) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบที่พบคือบุคคลต้องการความสุขจากการทำงานและได้แนวคิดว่าควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วเมื่อผลงานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือหมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของ

การยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึงงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

4. ความรับผิดชอบหมายถึงความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าหมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1. เงินเดือนหมายถึงค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานภาพของอาชีพหมายถึงสถานภาพทางการประกอบอาชีพที่เป็นองค์ประกอบทำให้รู้สึกต่องาน ให้คุณค่า ความสำคัญแก่งานที่ปฏิบัติ อาทิ ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน หรือในตำแหน่งหน้าที่ ความเสมอภาค และโอกาสความเท่าเทียม

5. นโยบายและการบริหารหมายถึงนโยบายและแนวทางของหน่วยงานในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การชี้แจงแนวทางการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ความชัดเจนของนโยบายต่อการปฏิบัติงานให้ผลสำเร็จเกิดขึ้นจริงได้

6. สภาพการปฏิบัติงานหมายถึงสภาพความเหมาะสมในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัวหมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่เช่นการที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่ใหม่นั้น

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชาหมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรม

ในเชิงการบริหารในเชิงการบริหารองค์ประกอบทั้งปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่เป็นสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กพบว่าองค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยตรงจากการที่เฮิร์ซ เบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการจูงใจให้คนเกิดความพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้นและบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเกรเกอร์

แมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 215 - 217; อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร. 2554 : 71) ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3. คนโดยทั่ว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยานใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัยความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึง ธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ เทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาองค์การ

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะ และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 100 - 110) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือ

เป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ยังได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการติดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ยั่วยุความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสิน ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์แมน

เฮอร์แมน (Herman. 1970 : 354 - 355) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)

2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk Taking Behavior)

3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)

4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)

5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)

6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น

7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ(Achievement Behavior)

5. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35 - 47) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย ทฤษฎีดังกล่าวมีสาระดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Need) คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่าง ๆ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ สรุปได้ว่า หากต้องการให้บุคลากรมีความพึงพอใจจะต้องให้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้น และเมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะรักในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ต้องรักษาระดับตัวกระตุ้นดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่บุคลากรยอมรับได้ หากต่ำกว่าระดับที่ต้องการหรือยอมรับ ก็จะส่งผลต่อความไม่พอใจในการทำงานทันที ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่มีผลต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขที่เกิดจากการทำงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจให้กับตัวบุคคล เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานโดยรวม ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การด้วย

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนกับสังคมประชาธิปไตย ซึ่งนักวิชาการและนักบริหารได้มีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้กันอย่างกว้างขวาง

ในประเด็นการให้ความหมาย ความเป็นมา องค์ประกอบแนวคิดพื้นฐานและการนำธรรมาภิบาลไปใช้ เพื่อทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และเกิดความเป็นธรรมในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ความหมายของธรรมาภิบาล

คำว่าธรรมาภิบาลมีความหมายเดียวกับคำในภาษาอังกฤษว่า Good Governance ซึ่งได้รับความสนใจและนำมาใช้ในวงวิชาการอย่างกว้างขวาง โดยมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (United Nations. Online. n.d. ; อ้างถึงใน วัชรพงษ์ จิโสะ. 2557 : 18) ให้คำนิยามของ Good Governance ว่าเป็นระดับที่บ่งชี้ถึงความโปร่งใสของสถาบันทางการเมือง และกระบวนการ ตลอดจนกลไกต่างๆ ในประเทศ เช่น การเลือกตั้ง กระบวนการยุติธรรม โดยจะต้องปลอดจากการทุจริตคดโกง ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อประชาชน ซึ่งประเทศที่มีมาตรฐานธรรมาภิบาลจะเป็นประเทศที่น่าเชื่อถือในโลก

ธนาคารโลก (1992 : unpaged ; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555 : 15) ได้ให้ความหมายของ Good Governance ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจรัฐในการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา ซึ่งครอบคลุมประเด็นในเรื่องการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ การบริหารจัดการภาครัฐ ภาระรับผิดชอบ กรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนา ความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asia Development Bank : ADB. Online. n.d.; อ้างถึงใน วัชรพงษ์ จิโสะ. 2557 : 19) กล่าวไว้ว่า Good Governanceเป็นการบริหารจัดการที่ผู้มีอำนาจรัฐจะต้องรับผิดชอบหรือสามารถตอบคำถามการกระทำต่างๆได้พลเมืองมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่การเริ่มนโยบายการสามารถคาดการณ์ได้และความมั่นคงแน่นอนของระบบกฎหมายที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและความโปร่งใสที่สามารถให้พลเมืองเข้าไปตรวจสอบได้

องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency. 1995 : unpaged ; อ้างถึงในรัชยา ภักดีจิตต์. 2555. 11) กล่าวว่า Good Governance ใน “Participatory Development and Good Governance Report of the Aid Study Committee” สรุปว่ารัฐมีหลักการในการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล Good Governance เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม รัฐมีความชอบธรรม ตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การพัฒนารูปแบบต่างๆ การพัฒนาประเทศด้วยสำนึกของความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับการประสาน

กลมกลืนระหว่างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความยุติธรรมทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่กลยุทธ์การพัฒนาที่มีองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ(United Nations Development Programme. 1997 : unpaged ; อ้างถึงใน สมิต สัชฌุกร. 2554 : 56) ได้ให้คำนิยามของธรรมาภิบาลว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติบ้านเมือง

สุทัศนา สุทธิกุลสมบัติ (ออนไลน์. 2550) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ธรรมาภิบาลได้ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีรูปแบบและไม่มีรูปแบบคนที่อยู่ในองค์กรเป็นผู้ตัดสินใจกระทำตามโครงสร้างและแนวทางที่ได้กำหนดไว้

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2552 : 16) กล่าวไว้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องของการจัดระเบียบโครงสร้างความสัมพันธ์ในการใช้อำนาจหน้าที่ ระหว่างฝ่ายตัวการ (Principal) และฝ่ายตัวแทน (Agency) และการวางระบบกระบวนการบริหารงาน เพื่อป้องกันการฉ้อฉล การเอาเปรียบ หรือพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมของมนุษย์ รวมถึงการวางมาตรฐานในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและคุณค่าที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือบุคคลที่ตนมีภาระรับผิดชอบอยู่

ลิขิต ธีรเวคิน (2553 : 384) ใช้คำเรียกแทน Good Governance ว่าธรรมรัฐภิบาลโดยให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการปกครองบริหารประเทศ โดยมีกฎเกณฑ์ความถูกต้องเพื่อประโยชน์ของสังคมและประชาชนไม่ละเมิดกฎหมายและหลักนิติธรรม

อัมพร ธำรงลักษณ์ (2553 : 25) ใช้คำเรียกธรรมาภิบาลว่า การบริหารปกครอง โดยให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะ คือ หนึ่ง ความหมายอย่างแคบ คือ การบริหารจัดการเครือข่าย เน้นการวิเคราะห์เครือข่าย ความใกล้ชิดของสมาชิกเครือข่าย ประเภทของสมาชิกเครือข่าย และวิธีการจัดการเครือข่ายให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ สอง ความหมายอย่างกว้าง คือ ลักษณะกระบวนการจัดการกฎกติกาในการกำหนดนโยบายสาธารณะ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีมุมมองกว้างขวาง พิจารณาถึงสถาบันที่เข้าร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นระดับความร่วมมือในขั้นสูงสุดที่เปิดให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ตลาด และประชาสังคม เป็นความร่วมมือระหว่างประเทศที่สนใจปัญหาที่เกิดขึ้นข้ามอาณาเขตของประเทศตน

รัชยา ภักดีจิตต์ (2555 : 21) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้าง

และกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

วัชรพงษ์ จิโสะ (2557 : 24) ให้ความเห็นว่า ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการบริหารจัดการสาธารณะ ทั้งนี้เพื่อจุดหมายบั้นปลายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน รวมถึงการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนสถาพร

ปธาน สุวรรณมงคล (2558 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศชาติ โดยยึดหลักเหตุผล และความเป็นธรรม อีกแง่มุมหนึ่ง ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ และแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหารการปกครองที่ดีทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาประเทศทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยใช้แนวทางประชาธิปไตยมีความรับผิดชอบ ยึดหลักเหตุผล มีความเป็นธรรม ยุติธรรมทางสังคม มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับธรรมาภิบาลซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Good Governance ทำให้ทราบว่าแนวคิดธรรมาภิบาลไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์นับพันปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและสังคมมีการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2542 : 1 ; อ้างถึงใน วิรัตน์ รัตนมณี. 2550 : 20)

ยังไม่มีหลักฐานและการยืนยันที่ชัดเจนว่าต้นกำเนิดแนวคิดมาจากใครในยุคสมัยใด แต่มีการศึกษาและพูดถึงรัฐและสังคมที่ดี ความยุติธรรม ผู้ปกครองที่ดี รัฐบาลที่ดีและการเมืองการปกครองที่ดีมานานแล้วตั้งแต่ยุคกรีกโบราณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปรัชญาเกี่ยวกับรัฐและสังคมของเพลโตและอริสโตเติล นักปราชญ์คนสำคัญของกรีกในยุคนั้น เพียงแต่ไม่ได้เน้นในแนวทางและความหมายของธรรมาภิบาลดังที่ปรากฏในยุคนี้ แต่เป็นไปได้มากว่าแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลมีพัฒนาการมาจากยุคนั้น (เสนีย์ คำสุข. 2544 : 54 - 66; อ้างถึงใน วิรัตน์ รัตนมณี. 2550 : 20)

อาจกล่าวได้ว่ารูปแบบดังกล่าวเกิดขึ้นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อมีการค้นหารูปแบบการจัดการปกครองและการบริหารที่สามารถนำประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยตะวันตกของประเทศที่เพิ่งได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคมและสามารถช่วยฟื้นฟู

ประเทศจากความเสียหายภายหลังสงคราม ต่อมารูปแบบดังกล่าวผสมผสานกับระบบราชการของ Max Weber ได้ถูกนำไปใช้ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก อย่างไรก็ตาม รูปแบบดังกล่าวยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้สานต่อ เนื่องจากการขยายตัวของระบบราชการทำให้ยากต่อการจัดการและขาดความยืดหยุ่นในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบสามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการปกครองและการบริหารที่ดีขึ้น (Agree. 2000 : 25 ; อ้างถึงใน ลาชิต ไชยอนงค์. ออนไลน์. 2556)

คำว่า Good Governance ได้ถูกอ้างถึงอย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อปีค.ศ.1989 หรือ พ.ศ. 2532 ในรายงานของธนาคารโลก เรื่อง Sub Sahara Africa from Crisis to Sustainable Growth ที่พยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี Governance และการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ ต่อมากองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์การให้ประเทศต่าง ๆ กู้เงินเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศ คือการที่ประเทศนั้นมี Good Governance ต่อจากนั้นแนวความคิดดังกล่าวจึงได้รับการถ่ายทอดผ่านหน่วยงานต่างๆ เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program : UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 3)

ผลจากวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ทำให้รัฐบาลไทยในสมัยนั้นต้องขอความช่วยเหลือทางการเงินจาก IMF ซึ่งมีเงื่อนไขให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม คือ ต้องมีการปฏิรูปกฎหมาย และการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (ปธาน สุวรรณมงคล. 2558 : 58) นั่นคือ รัฐบาลไทยต้องสร้าง Good Governance ในการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจึงทำให้ทุกฝ่ายในสังคมหันมาให้ความสนใจในเรื่องธรรมาภิบาลอย่างกว้างขวางและจริงจังมากขึ้น

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

1. แนวคิดธรรมาภิบาลของบุคคลหรือองค์การต่างประเทศ

ธนาคารโลก (World Bank) ได้กำหนดความหมายตามกรอบความคิดของการดำเนินงานที่เกี่ยวกับขอบเขตของธนาคารโลกว่าด้วย Governance and Development และพยายาม อธิบายความหมายของ Governance ว่าครอบคลุมถึงความหมาย 3 ลักษณะคือ 1) โครงสร้างและรูปแบบของระบอบทางการเมือง 2) กระบวนการและขั้นตอนที่ผู้มีอำนาจในการเมืองใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ 3) ขีดความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิผล (รัชยา ภักดีจิตต์. 2555 : 4)

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (UNESCAP) อธิบายว่า Good Governance เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการโครงสร้างและความสัมพันธ์ของสถาบันทางการเมืองซึ่งครอบคลุมทั้งในส่วนของสถาบันทางการเมืองที่มีลักษณะอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรเพื่อบริหารกิจการของบ้านเมืองและแก้ไขปัญหาของสังคมตลอดจนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคส่วนหรือฝ่ายต่างๆในการกำหนดนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติภายใต้กรอบและกระบวนการทางกฎหมายอันชอบธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้มั่นใจว่าข้อเรียกร้องของความต้องการของทุกฝ่ายในสังคมจะได้รับการรับฟังและนำเข้ามาพิจารณาไตร่ตรองในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายสาธารณะสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งทำให้ปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบลดลงในท้ายที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555 : 16)

องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ให้ความสำคัญกับ Good Governance เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้ (รัชยา ภักดีจิตต์. 2555 : 10)

โรดส์ (Rhodes. 2000 : 55 - 59 ; อ้างถึงใน รัชยา ภักดีจิตต์. 2555 : 5 - 7) ได้กล่าวไว้ว่า Governance เป็นการปกครองหรือการอภิบาลมีความหมายครอบคลุมอย่างน้อย 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การลดบทบาทของรัฐลงโดยการใช้กลไกด้านการตลาดและกึ่งตลาดเพื่อทำหน้าที่ในการส่งมอบบริการสาธารณะโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทให้บริการสาธารณะแทนหน่วยงานของภาครัฐเนื่องจากหน่วยงานของภาครัฐมีขนาดเล็กลงเพราะถูกแปรรูปให้เอกชนและถูกตัดงบประมาณไป

2. ระบบกำกับและควบคุมองค์การบทบาทของ Governance ไม่ได้เกี่ยวข้องเฉพาะการดำเนินธุรกิจของบริษัทโดยตรงเท่านั้นแต่ยังหมายถึงการกำหนดทิศทางให้กับองค์การและดูแลควบคุมการจัดการของฝ่ายบริหารให้ถูกต้องเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ที่ได้วางไว้บริษัททุกแห่งจำเป็นต้องมีการบริหารไปพร้อมๆ กันในหลักการ 3 ประการคือ การเปิดเผยข้อมูล มีความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองโดยสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุมีผล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. การจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยมีความหมาย 2 ประการดังนี้

ประการที่หนึ่งการนำเอาแนวคิดและวิธีการบริหารงานเอกชนมาใช้กับหน่วยงาน โดยเน้นการเป็นนักบริหารมืออาชีพมีการตั้งมาตรฐานและการวัดผลการปฏิบัติงานการบริหารงานโดยมุ่งที่ผลสำเร็จของงานที่มีความคุ้มค่าเงินและให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ

ประการที่สองการนำระบบการจูงใจหรือการส่งเสริมการทำงานอย่างเอกชนมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐเช่นการแข่งขันตามกลไกการตลาดการกระจายงานให้เอกชนรับช่วงไปดำเนินการและค่อยๆ เปิดเสรีตามกลไกตลาดโดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีทางเลือกมากขึ้น

4. การจัดการที่ดีการปกครองที่ดีโดยเป็นความหมายที่กำหนดโดยธนาคารโลกซึ่งหมายถึงการใช้อำนาจทางการเมืองในการบริหารประเทศโดยเป็นธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพมีกระบวนการยุติธรรมที่เป็นอิสระมีกรอบของกฎหมายที่สามารถบังคับใช้กับสัญญาต่างๆได้บริหารงานด้วยความรับผิดชอบมีการตรวจสอบจากสาธารณะมีผู้ทำหน้าที่บัญญัติกฎหมายที่มีความรับผิดชอบรัฐบาลทุกระดับเคารพกฎหมายและสิทธิมนุษยชนมีโครงสร้างที่ประกอบด้วยสถาบันหลากหลายและมีสื่อมวลชนที่เป็นอิสระ

5. ระบบการบริหารที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสังคมและการเมืองในการปกครองการเชื่อมโยงทางสังคมเป็นการชี้ให้เห็นข้อจำกัดในการปกครองโดยรัฐบาลกลางถ้าเป็นผู้มีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวเนื่องจากในแต่ละนโยบายประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากมายหน้าที่รัฐต้องกระตุ้นให้เกิดการรวมพลังของภาคส่วนต่างๆมาช่วยแก้ปัญหาร่วมกันรูปแบบของความร่วมมืออาจเป็นไปได้ทั้งความร่วมมือกันกำหนดกติกาความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน ดังนั้น การปกครองที่ดีจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสังคมการเมืองและการบริหารรวมทั้งการสร้างภาคีหรือเจรจาตกลงร่วมกันให้เกิดผลดี

6. การจัดการภายในระบบภายในองค์การที่มีการใช้เครือข่ายในการบริหารตนเองกล่าวคือองค์การต้องแลกเปลี่ยนทรัพยากร เช่น เงิน ข้อมูล ความชำนาญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สามารถควบคุมผลลัพธ์ได้อย่างเต็มที่โดยการจัดตั้งองค์การ เครือข่ายทั้งหลายฝ่ายทั้งรัฐเอกชน และองค์การอาสาสมัครเข้ามาพึ่งพากันเพื่อสนับสนุนในการส่งมอบบริการสาธารณะของรัฐให้กับประชาชน

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development) หรือ OECD โดยประเทศพัฒนาแล้วในยุโรปและสหรัฐอเมริกาได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ ในการให้ความช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนา โดยในปี 1995 ได้ตีพิมพ์หนังสือชื่อ Participatory Development and Good Government และให้ความสำคัญกับประเด็นการพัฒนา คือ การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม กระบวนการประชาธิปไตย และ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลซึ่งหลักธรรมาภิบาลหรือแนวทางในการจัดการปกครองที่ดีสำหรับสังคมแบบเสรีประชาธิปไตย รัชยา ภักดีจิตต์ (2555 : 12 - 14) สรุปข้อคิดเห็นของประเทศในกลุ่ม OECD ไว้ดังนี้

1. การมีความชอบธรรมทางการเมืองตามกรอบของกฎหมายและการมีความรับผิดชอบรับการตรวจสอบสาธารณะ

2. การมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน

3. การมีระบบตุลาการที่มีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ

4. การมีระบบราชการที่มีความรับผิดชอบรับการตรวจสอบต่อสาธารณะ

5. การมีเสรีภาพของประชาชนทางการแสดงออกและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสังคม

6. การจัดการภาครัฐโดยยึดหลักความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

7. การมีความร่วมมือกับองค์การประชาสังคม

นอกจากนี้ OECD ยังเสนอมิติที่สำคัญที่จะนำไปสู่ธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่

1. นิติธรรม คือการมีระเบียบกฎเกณฑ์และระบบกฎหมายที่เชื่อถือได้ส่งเสริมประชาธิปไตยสิทธิมนุษยชน และการกระจายอำนาจ

2. การบริหารจัดการภาคสาธารณะ โดยรับผิดชอบต่อสาธารณะมีความยุติธรรมโปร่งใสและเป็นประชาธิปไตยสามารถตรวจสอบได้

3. การควบคุมคอรัปชั่นในประเด็นนี้พิจารณาความพยายามของรัฐที่จะควบคุมคอรัปชั่นโดยการกำหนดกลไกลและกระบวนการการตรวจสอบที่ชัดเจน

4. ลดค่าใช้จ่ายด้านทหารจะนำไปสู่สภาวะของสันติภาพและการพัฒนามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทหารและพลเรือน

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank : ADB) ได้เสนอแนวคิดในการทำงานด้านการให้ความช่วยเหลือและเงินกู้โดยมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผลหมายถึงการมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้รวมถึงบทบาทที่ถูกต้องของรัฐบาลในการจัดการทางเศรษฐกิจคือการทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ (รัชยา ภักดีจิตต์. 2555 : 14)

1. รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

3. จัดให้บริการและสินค้าสาธารณะ

4. ป้องกันความล้มเหลวของตลาด

5. ส่งเสริมความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

โดยสรุปแล้วแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของบุคคลหรือองค์การต่างประเทศเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมของรัฐในสายตาของนานาประเทศ โดยการกำหนดเป็นกติกา กฎเกณฑ์ และรูปแบบที่องค์การต้องดำเนินการเพื่อให้การบริหารจัดการ การจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาที่มีศักยภาพและยั่งยืน

2. แนวคิดธรรมาภิบาลของบุคคลหรือองค์การในประเทศไทย

สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ในสังคมไทยนั้นเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนมีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพสูง รวมถึงการกระทำผิด ทุจริต และขาดจริยธรรมของบุคลากร ประกอบกับสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานของราชการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่โครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐยังขาดความยืดหยุ่น และข้าราชการยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 4) ดังนั้นประเทศไทยจึงมีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐทุกภาคส่วนภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555 : 9 - 12) อธิบายไว้ดังนี้

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การรับรู้ - ร่วมคิด ไปจนถึงการร่วมดำเนินการร่วมตรวจสอบอย่างกว้างขวางและครอบคลุมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติลงไปถึงระดับท้องถิ่นชุมชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้วางกรอบเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ดังนี้

หมวด 4 มาตรา 74 วรรคหนึ่ง “บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงานลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 มาตรา 78 (4) และ (5) กำหนดให้รัฐต้องดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้

(4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

(5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 (1) ได้วางหลักการว่า การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น กระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและสนองตอบความต้องการของประชาชน การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของประชาชนการเปิดเผยข้อมูลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้

2.3 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตของคำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และวางแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้คือ

2.3.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

2.3.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

2.3.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

2.3.4 ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

2.3.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.3.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

2.3.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้กำหนด "ยุทธศาสตร์การพัฒนาประชารัฐ" เพื่อการพัฒนาให้รัฐและประชาชนมีความเข้าใจที่ดีมีความรับผิดชอบและมีความเอื้ออาทรต่อกัน มุ่งเน้นการใช้หลักนิติธรรมการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาครัฐในการบริหารรัฐกิจพยายามทำให้เกิดความต่อเนื่องในงานบริหารรัฐกิจและการจัดการพัฒนาประเทศทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติรวมถึงการสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐโดยเฉพาะในส่วนของการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ยังคงมีการให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยเฉพาะของภาคธุรกิจเอกชนและการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลไกตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับปีพ.ศ. 2540 รวมถึงผลักดันให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาจำต้องดำเนินการพัฒนาแบบองค์รวมโดยการพัฒนาให้ภาครัฐมีสมรรถนะและพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะของคน ทำให้คนในสังคมเป็นพันธมิตรกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่มุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลโดยเน้นการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนและขยายบทบาทขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้วางยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการสร้างความเป็นธรรมในสังคมและแนวทางการพัฒนาในเรื่องการเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและมีระบบการตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.5 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 ได้มีเป้าประสงค์หลักหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบราชการคือเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาระบบราชการไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสำนักงานก.พ.ร. จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย 7 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

2.6 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ปี พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555 ได้ให้คุณค่าความสำคัญ และยึดมั่นในปรัชญาหลักการและแนวทางของการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานปรับเปลี่ยนบทบาทของระบบราชการให้เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกประสานการทำงานกับผู้บริหารราชการแผ่นดินฝ่ายการเมืองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศรวมทั้งมีความพร้อมและทัศนคติในการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆในสังคมมุ่งสู่ความเป็นเลิศทำงานเชิงรุกมองไปข้างหน้าสามารถคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมทั้งนี้ต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบวัดผลสัมฤทธิ์ได้ มีระบบกำกับดูแลตนเองที่ดีและตั้งมั่นอยู่ในศักดิ์ศรีและความดีงามสำนักงานก.พ.ร.จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย 4 ยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการเกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆรวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงบุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้คิดริเริ่มเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดีเกิดความโปร่งใส มั่นใจและสามารถตรวจสอบได้รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองต่อประชาชนและต่อสังคมโดยรวม

โดยสรุปแล้ว ความพยายามสร้างธรรมาภิบาลในภาคราชการไทยคือกำหนดให้ส่วนราชการต่างๆ ต้องปรับปรุงวิธีการบริหารราชการ และการให้บริการสาธารณะเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาระบบ รูปแบบกระบวนการบริหารงาน และการให้บริการสาธารณะให้มีมาตรฐานเท่าเทียมสากลและมีคุณภาพสูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลจะพบว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักเกณฑ์ในการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ดี ตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง สามารถปฏิบัติได้อย่างดีงาม มีความโปร่งใส มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน มีการดำเนินการต่างๆ อย่างคุ้มค่า ประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวทางในการจัดระเบียบสังคมให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

แนวคิดธรรมาภิบาลได้รับความสนใจและนำมาใช้ในการบริหารภาครัฐอย่างกว้างขวางในหลายประเทศ โดย ปธาน สุวรรณมงคล (2558 : 28 - 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลต่อการบริหารภาครัฐไว้ดังนี้

1. มิติภาครัฐ

ประการแรกช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้นโดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วและประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณมีความคุ้มค่ามากขึ้นซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

ประการที่สองช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานมากกว่าการทำเสร็จเหมือนเช่นที่ผ่านมาในอดีตการให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานทำให้มีความคุ้มค่ามากขึ้นโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นมีตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจของประชาชนนับเป็นตัวประเมินผลที่สำคัญ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประการที่สาม ช่วยให้ระบบการบริหารภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบของภาครัฐให้รัดกุมและเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้กันทั่วไปเช่นการมีกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของภาครัฐการมีกฎหมายเกี่ยวกับการห้ามฮั้วประมูลงานของภาครัฐเป็นต้น รวมถึงมีองค์กรอิสระในการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นต้น

ประการที่สี่ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความตระหนักถึงความสำนึกรับผิดต่อประชาชนและองค์กรมากขึ้นซึ่งความสำนึกรับผิดชอบมีส่วนทำให้การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐมีการระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะหรือประชาชนมากขึ้นและหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็ต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยงหรือโยนความผิดให้บุคคลอื่นหรือนิ่งเฉย

ประการที่ห้า ช่วยทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิดและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมมากขึ้นทั้งนี้ระบบบริหารภาครัฐในอดีตมักเป็นระบบที่ปิดโดยประชาชนไม่รู้ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานของภาครัฐมากนักและข้อมูลส่วนใหญ่ถูกพิจารณาว่าไม่เปิดเผยหรือเป็นความลับแต่เมื่อมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ทำให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของรัฐ และให้สิทธิ์แก่ประชาชนในการยื่นขอข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐนอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อสาธารณะผ่านช่องทางต่างๆเช่นเอกสารหรือเว็บไซต์ของหน่วยงานเป็นต้นและประชาชนยังมีช่องทางในการร้องเรียนการเสนอความคิดเห็นผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ของรัฐอีกด้วย

ประการที่หก ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐยึดกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการใช้ดุลพินิจหรือตามอำเภอใจโดยมีการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจหรือแต่ละงานไว้ชัดเจนทำให้การใช้กฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนอาจลดลงไป

ประการที่เจ็ด ทำให้ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้นส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น โดยมีภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ประการที่แปด ทำให้บุคลากรภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการประชาชนไม่ใช่เจ้านายของประชาชนหรือผู้มีสถานภาพที่เหนือกว่าประชาชน

2. มิติภาคประชาชน

ประการแรก ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น เนื่องจากระบบราชการได้เปิดกว้างมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ประการที่สอง ทำให้ประชาชนมีความตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของพลเมืองมากขึ้น หลังจากได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐและแหล่งอื่นๆ มากขึ้นและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่สาม ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบต่างๆทำให้มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการลงไปมากและภาครัฐได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเช่นการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วตลอดเวลา

ประการที่สี่ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของระบบบริหารภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นการคอรัปชั่นการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมเนื่องจากประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและความตระหนักมากขึ้นรวมถึงมีการใช้สิทธิพลเมืองในการเรียกร้องร้องเรียนและฟ้องร้องต่อศาลในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ

3. มิติภาคธุรกิจเอกชน

ประการแรก ทำให้การบริหารกิจการธุรกิจได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นส่งผลให้การแข่งขันเชิงธุรกิจดำเนินไปได้ด้วยดี

ประการที่สอง ทำให้ต้นทุนทางธุรกิจเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริงเนื่องจากภาครัฐมีความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้นมีการเรียกรับผลประโยชน์น้อยลง

ประการที่สาม ทำให้ประเทศชาติสามารถแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าโลกได้อย่างไม่เสียเปรียบโดยมีการบริหารภาครัฐเป็นตัวสนับสนุนเอื้ออำนวยเคียงคู่กับภาคธุรกิจเอกชน

วิชัย ตันศิริ (2549 : 15)ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ว่าสามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงโดยมุ่งหวังว่าจะสามารถแก้ปัญหาทางด้านการบริหารและการจัดการศึกษาซึ่งมีปัญหาเรื่องการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางและขาดเอกภาพทางด้านนโยบายและการบริหาร

สมิต สัชฌุกร (2554 : 55) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับในสากลว่าเป็นหลักในการบริหารจัดการที่มีความสำคัญอันหมายถึงมีคุณค่าเป็นพิเศษที่ควรได้รับการส่งเสริมจากทุก

ภาคส่วนของสังคมเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพในทุกๆด้านทั้งด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคมอันจะส่งผลให้การปกครองการศึกษาการศาสนาวัฒนธรรมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความดีงามและมีความเข้มแข็งมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555 : 25) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่สำคัญของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนหรือภาคประชาชนเนื่องจากธรรมาภิบาลเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อกันและเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ดังนั้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการจึงมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1 ทำให้การบริหารจัดการขององค์กรมีกลไกและกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการที่ดีมีระบบมีความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอันนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและศรัทธาต่อองค์กรนั้น

1.2 ทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวทันต่อสถานการณ์สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองทั้งภายในและภายนอก

1.3 ทำให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดความคุ้มค่าสูงสุดตามภารกิจขององค์กร

1.4 ทำให้เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพิ่มโอกาสในการระดมทุนการเข้าสู่ตลาดทุนในระดับสากลเพิ่มโอกาสในการแสวงหาพันธมิตรทางธุรกิจเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว

2. ประโยชน์ต่อประชาชน/ผู้รับบริการ

2.1 ทำให้ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้เสมอภาคและมีความยุติธรรมอย่างแท้จริง อันนำมาซึ่งความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ประชาชนและผู้รับบริการ

2.2 ทำให้ประชาชน/ผู้รับบริการได้รับการอำนวยความสะดวกรวดเร็วทันสมัยมีประสิทธิภาพไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน/ผู้บริการได้มากขึ้น

2.3 ทำให้การบริหารงานของภาครัฐเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณภาพสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอันส่งผลทำให้ประชาชน/ผู้รับบริการมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. ประโยชน์ต่อสังคม/ประเทศชาติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.1 ทำให้ระบบบริหารของภาครัฐมีความโปร่งใสยุติธรรมก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

3.2 ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง เกิดเป็นสังคมที่มีเสถียรภาพช่วยลดบรรเทาหรือแก้ปัญหาความรุนแรงในสังคม

3.3 ทำให้สามารถลดปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นส่งผลทำให้ช่วยลดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่นของประเทศ

3.4 ทำให้ทุกภาคส่วนของภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขภายใต้ความร่วมมือกัน อันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

3.5 ทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานของประเทศเป็นที่ศรัทธาเชื่อมั่นและได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล อันส่งผลทำให้การพัฒนาของประเทศเป็นไปอย่างยั่งยืนเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

ลัดดา ผลวัฒนะ (2557 : 25) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลหรือระบบบริหารจัดการที่ดีย่อมสร้างความมั่นคงให้กับประชาธิปไตยและลดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นปัญหาใหญ่สำหรับบ้านเมืองหากหน่วยงานนำมาถือปฏิบัติโดยทั่วกันจะนำมาซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เพิ่มขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนการสร้างธรรมาภิบาลในภาวะวิกฤตย่อมเป็นการแปลงวิกฤตให้เป็นโอกาสสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยธรรมาภิบาลที่สร้างขึ้นในสังคมไทยจะยกระดับประเทศไทยสู่ความเป็นสากลและได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากสังคมระหว่างประเทศมากขึ้น

จากการศึกษาความสำคัญของธรรมาภิบาลข้างต้น สรุปได้ว่า ธรรมมาภิบาลเป็นทั้งหลักการขั้นพื้นฐานและเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญระดับประเทศที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมือง ตลอดจนองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน เพื่อให้เกิดความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมในการทำงาน ก่อให้เกิดการยอมรับและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร นำมาซึ่งความสำเร็จทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคมเศรษฐกิจและการเมืองอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนในการร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (UNESCAP) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ 8 ประการคือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555 : 16)

1. การมีส่วนร่วม
2. นิติธรรม
3. ความโปร่งใส
4. การตอบสนอง
5. การมุ่งเน้นฉันทามติ
6. ความเสมอภาคความเที่ยงธรรมและไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดออกไปจากสังคม
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลและ
8. ภาระรับผิดชอบ)

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและธรรมาภิบาลโดยมีองค์ประกอบของธรรมาภิบาล 9 ประการ (ปธาน สุวรรณมงคล. 2558 : 8 - 9) ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิ์มีเสียงในการตัดสินใจทั้งโดยทางตรงหรือผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตนทั้งนี้การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็นรวมถึงความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

2. นิติธรรม (Rule of Law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

3. ความโปร่งใส (Transparency) ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนอย่างเสรีของข้อมูลข่าวสารโดยบุคคลที่มีความสนใจจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบันกระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรงทั้งนี้การได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวต้องมีความเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์

4. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบันและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใดๆให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6. ความเสมอภาค / ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) สถาบันและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน

9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำและบรรดาสาธารณชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้างและเล็งการไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนามนุษย์ (สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการและความจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าวตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมและสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็นนั้น

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การกำกับดูแลที่ดีสำหรับรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่ไม่แสวงหารายได้ ในปี ค.ศ. 2005 โดยมีหลักการที่สำคัญ 6 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 116) ดังนี้

1. การแข่งขันบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันระหว่างรัฐวิสาหกิจและผู้ประกอบการเอกชน
2. หน้าที่ความเป็นเจ้าของของภาครัฐ
3. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
4. ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
6. ความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

สถาบันธนาคารโลก (World Bank Institute) ได้วางระเบียบวิธีในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อวัดระดับคุณภาพของการบริหารกิจการบ้านเมืองของบรรดาประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกซึ่งครอบคลุมประเด็น 6 มิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555 : 17) ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. การมีสิทธิ์มีเสียงของประชาชนและภาระรับผิดชอบซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งรัฐบาลด้วยตนเองรวมถึงการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคคลและสื่อมวลชนตลอดจนเสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

2. ความมีเสถียรภาพทางการเมืองและการปราศจากความรุนแรงเป็นเรื่องของโอกาสความเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะไร้เสถียรภาพหรือถูกโค่นล้มโดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญเช่นการใช้ความรุนแรงทางการเมืองและการก่อการร้าย

3. ประสิทธิผลของรัฐบาลซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพการให้บริการและความสามารถของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนระดับความเป็นอิสระจากการแทรกแซงทางการเมืองรวมถึงคุณภาพของการกำหนดนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติและความมุ่งมั่นจริงจังของรัฐบาลที่มีต่อนโยบายดังกล่าว

4. คุณภาพของมาตรการควบคุมซึ่งเป็นเรื่องขีดความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและออกมาตรการควบคุม รวมถึงการบังคับใช้นโยบายและมาตรการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามารถพัฒนาได้

5. นิติธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับของการที่บุคคลฝ่ายต่างๆมีความมั่นใจและยอมรับปฏิบัติตามกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันของสังคมโดยเฉพาะคุณภาพของการบังคับให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาและการอำนวยความยุติธรรมรวมถึงโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดอาชญากรรมและความรุนแรง

6. การควบคุมปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวทั้งในรูปแบบของการทุจริตประพฤติมิชอบเพียงเล็กน้อยหรือขนานใหญ่รวมถึงการเข้าครอบครองรัฐโดยชนชั้นนำทางการเมืองและนักธุรกิจเอกชนที่มุ่งเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์

สถาบันพระปกเกล้าได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลไว้ 8 ประการ ที่เรียกว่าทศธรรม ดังนี้ (ปธาน สุวรรณมงคล. 2558 : 11 - 12)

1. หลักนิติธรรม
2. การมีส่วนร่วม
3. คุณธรรม
4. สำนึกรับผิดชอบ
5. ความคุ้มค่า
6. ความโปร่งใส
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระบุถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ออนไลน์. ม.ป.ป.)

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

กระทรวงมหาดไทย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 11 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม ความยั่งยืน สิ่งที่ชอบธรรม โปร่งใสความเป็นธรรมและเสมอภาค ความรู้และทักษะ

ของเจ้าหน้าที่ ความเสมอภาคทางเพศ ความอดทนอดกลั้น หลักนิติธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็นผู้กำกับดูแล (สถาบันพระปกเกล้า. 2546 : 12) มีสาระสำคัญดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน

2. ความยั่งยืน (Sustainability) ได้แก่ การบริหารงานที่อยู่บนหลักการความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

3. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) ได้แก่ การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตนไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. มีความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การให้ข้อมูลต่างๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และมีความเสมอภาค (Equality) ได้แก่ มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน

6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำ ไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) ได้แก่ การที่เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนะคติที่หลากหลาย (Diversified Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผลหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9. การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) ได้แก่ การพัฒนาปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

10. ความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

11. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม ได้แก่ การโอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน

วิภาส ทองสุทธิ์ (2551 : 125 - 134) กล่าวว่า หลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความพร้อมรับผิด หมายถึงความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม เช่น รณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

ลิขิต ธีรเวคิน (2553 : 384 - 386) กล่าวไว้ว่า ธรรมรัฐภิบาลเป็นกระบวนการปกครองบริหารประเทศ โดยมีกฎเกณฑ์ความถูกต้องเพื่อประโยชน์ของสังคมและประชาชนไม่ละเมิดกฎหมายและหลักนิติธรรมนั้นมีหลักการใหญ่ๆ 5 ประการ ดังนี้

1. ความชอบธรรมซึ่งได้แก่การปกครองบริหารการเสนอนโยบายการใช้ทรัพยากรที่มีความชอบธรรมโดยสอดคล้องกับกฎระเบียบและกฎหมายผู้ซึ่งทำการดังกล่าวจะต้องมีอำนาจตาม

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่นขณะเดียวกันนอกจากจะถูกต้องตามกฎหมายแล้วจะต้องมีเหตุผลอันเป็นที่ยอมรับกับประชาชนอีกด้วย

2. การมีส่วนร่วมคือจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้เสียภาษีหรือผู้ที่ถูกกระทบโดยตรงจากนโยบายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจ

3. ความโปร่งใส จะไม่มีการอ้างถึงความลับของทางราชการที่ลับไม่อาจเปิดเผยได้ยกเว้นเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงข้อมูลและเหตุผลของนโยบายต่าง ๆ ต้องเปิดเผยให้ประชาชนทราบโดยละเอียด

4. การมีความรับผิดชอบซึ่งหมายถึงการสามารถชี้แจงกับประชาชนได้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะของการแจกแจงบัญชีเป็นเรื่องๆ

5. สิทธิภาพประสิทธิผลคือหลักธรรมรัฐภิบาลจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด

ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. ได้เสนอหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ในภาครัฐไว้ 10 องค์ประกอบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 8 - 9) โดยกำหนดความหมายสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ไว้ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทางด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะรวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจร่วมแสดงทรรศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

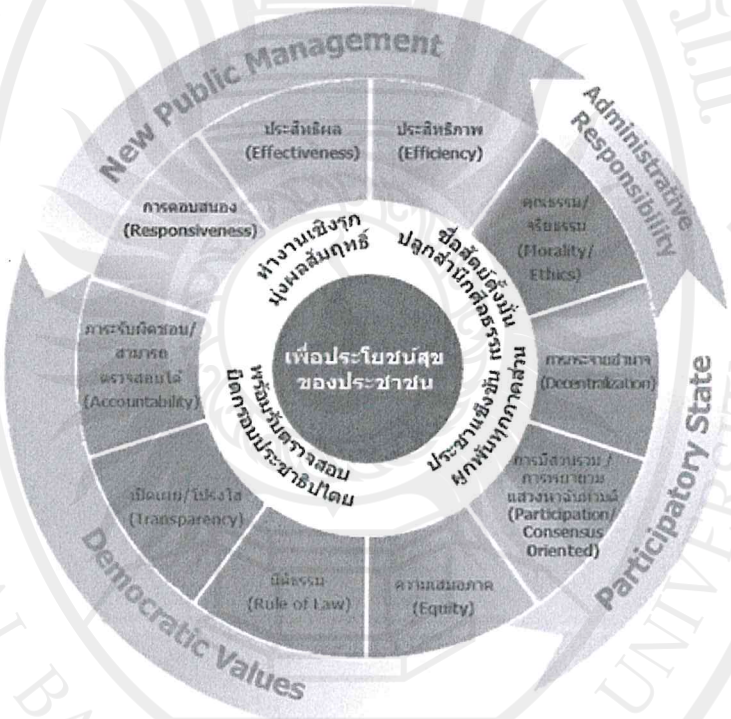
7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิดเชื้อชาติภาษาเพศอายุความพิการสภาพทางกายหรือสุขภาพสถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมความเชื่อทางศาสนาการศึกษาการฝึกอบรมและอื่นๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus - oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญโดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ทบทวนและวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทยซึ่งได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่และให้ความสำคัญในเรื่องของทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลทั้งในระดับผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน จึงได้เสนอองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ โดยประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญและ 10 หลักการย่อย ดังในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555 : 20

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555 : 21 - 22) ได้อธิบายความหมายของหลักการย่อยต่างๆ ไว้ดังนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วาง ใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไข หรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ อีก ทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3. ประชารัฐ (Participatory State) ประกอบด้วย

การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

คุณธรรม/จริยธรรม(Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity	ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A - Activeness	ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ
M - Morality	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R - Responsiveness	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E - Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A - Accountability	ตรวจสอบได้
D - Democracy	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาลตามแนวคิดของนักวิชาการหรือองค์การต่าง ๆ มีความแตกต่างกันไปตามบริบทและการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและเงื่อนไขขององค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555 : 19 - 22) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการที่ดีไว้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิผล 3) การตอบสนอง 4) ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ 5) เปิดเผย/โปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) ความเสมอภาค 8) การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ 9) การกระจายอำนาจ 10) คุณธรรม/จริยธรรม

แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลกับการจัดการศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2554 : 99 - 100) ได้กล่าวว่า สำหรับในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต้องนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง และเคลื่อนไหวหลายประการ คือ

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงความสำคัญของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละเรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐไม่มีขั้นตอนโดยการบริหารนั้นจะบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภาคประชาชน ภาครัฐบาล และภาคเอกชน เพื่อใช้กับหน่วยราชการทั่วไป ภาครัฐและหน่วยงานภายในกำกับรัฐ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ

1. จัดส่วนราชการใหม่โดยบูรณาการภารกิจเพื่อกำหนดแผนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาจัดองค์กรให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประบบราชการต่อไป

3. กำหนดแผนปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี ให้นำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่สามารถวัดผลได้อันสอดคล้องกับมาตรา 3 (1) แห่ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา

ประการที่ 2 การนำการบริหารจัดการฐานสถานศึกษา (School - Based Management : SBM) มาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารฐานสถานศึกษามาเผยแพร่และฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสอดคล้องกับหลักการของธรรมาภิบาลเกือบทั้งหมด จึงเป็นการสอดรับกับพระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ประการที่ 3 ตามที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า "มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง" และในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า "สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง" ซึ่งการบริหารจัดการจะเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษาจึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

จากการที่แนวความคิดธรรมาภิบาลในภาครัฐของสังคมไทยได้รับอิทธิพลจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 อันประกอบด้วยธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า แม้ในปัจจุบันระเบียบดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แล้วก็ตาม แต่ในกรณีการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษานั้น นักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากมักยังคงยึดหลักธรรมาภิบาล 6 หลักดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาธรรมาภิบาลในสถานศึกษาตลอดมามีเพียงส่วนน้อยท่านั้นที่มีความเห็นแตกต่างไปบ้าง โดยมีกล่าวถึงหลักการและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 30 - 33) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงนำหลักการว่าด้วยบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกทั่วไปว่า ธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าว

ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังที่กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปภาพรวมการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 31

สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

เกษม วัฒนชัย (2546 : 19 - 20 ; อ้างถึงใน ลัดดา ผลวัฒนะ. 2557 : 23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย (Relevance) 2) กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้ประสิทธิผล (Effectiveness) 3) ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (Reasonableness) 4) มีผู้รับผิดชอบผลการบริหาร (Accountability) โดยได้กล่าวถึงรายละเอียดและแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทยอะไรที่เป็น Nonrelevance หรือ Less Relevance ต้องตัดทิ้งเพราะไม่มีงบประมาณพอที่จะทำทุกอย่างเรื่องความสอดคล้องต้องอยู่ในหลักสูตรการบริหารการศึกษาเรื่องการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องกับระบบเพราะฉะนั้นการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทยตามหลักธรรมาภิบาลที่ว่าถ้าเอาทรัพยากรไปใช้ในสิ่งที่ไม่มีประโยชน์ หรือเป็นประโยชน์เฉพาะตนเองหรือพวกพ้องตรงนี้ต้องรับผิดชอบในเชิงธรรมาภิบาลหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคืองบประมาณทุกบาทที่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการได้มาต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะคอรัปชั่นไม่ได้ตรงนี้เป็นหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ

2. กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

3. ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใสและมีเหตุผลเรื่องความมีเหตุผลมาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งมี 3 เรื่องใหญ่ๆคือ 1) ทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทา 2) ทำอะไรต้องมีเหตุผล 3) มีภูมิคุ้มภัยเวลาเกิดข้าวยากหมากแพงต้องนำเรื่องความมีเหตุผลเข้ามาเพราะนอกจากจะโปร่งใสแล้วยังต้องมีเหตุผลอธิบายได้ด้วย

4. ต้องมีระบบรับผิดชอบต่อผลการบริหารการศึกษาต้องสร้างระบบให้มีคนรับผิดชอบครูใหญ่หัวหน้าหมวดผู้อำนวยการเขตเลขาธิการของแห่งต่างๆต้องรับผิดชอบถ้าสร้างตรงนี้ได้เชื่อว่าระบบจะมีธรรมาภิบาลและสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ถวิล อรัญเวศ (ออนไลน์. 2553) กล่าวถึงการนำหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

1.1 การนำหลักนิติธรรมไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติการสอนโดยยึดระเบียบมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่คุรุสภา

กำหนด และมาตรฐานการปฏิบัติตนตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2539 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้จัดการเรียนการสอนตามแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ

1.2 การนำหลักนิติธรรมไปใช้ในการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามให้ครูผู้มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างและดำเนินการด้านพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์กำหนดผู้รับรับผิดชอบการเงินบัญชีและพัสดุชัดเจนของงบประมาณแต่ละหมวด บริหารงบประมาณตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้ จัดระบบการตรวจสอบถ่วงดุลการบริหารงบประมาณ เป็นต้น

1.3 การนำหลักนิติธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตนตามวินัยของข้าราชการ รู้จักพัฒนาตนเองตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติเอาไว้ มีกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับสำหรับใช้ปฏิบัติงานร่วมกัน นำกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วย การเลื่อนขั้นมาใช้อย่างเคร่งครัด ประเมินผลงานบุคลากรตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ออกคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติไว้ชัดเจน เป็นต้น

1.4 การนำหลักนิติธรรมไปใช้ในการบริหารงานบริหารทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบว่าด้วยการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาระเบียบว่าด้วยการลงโทษนักเรียน ระเบียบว่าด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น

2. หลักคุณธรรม คือการยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

2.1 การนำหลักคุณธรรมไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้นำหน่วยการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่ห้องเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนยึดมั่นในคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการ คือขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี มีน้ำใจ การส่งเสริมให้ครูได้นำคำขวัญของนายกรัฐมนตรีมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

2.2 การนำหลักคุณธรรมไปใช้ในการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามไม่ให้ครูและบุคลากรมีการทุจริตในการใช้จ่ายงบประมาณ ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ จัดสรรงบปัจจัยพื้นฐานให้แก่นักเรียนอย่างเป็นธรรม จัดสรร

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

งบอาหารกลางวันให้กับนักเรียนอย่างเป็นธรรม จัดหาเงินทุนการศึกษาแก่นักเรียนเรียนดีประพฤติดี เพื่อให้โอกาสทางการศึกษา เป็นต้น

2.3 การนำหลักคุณธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทย

2.4 การนำหลักคุณธรรมไปใช้ในการบริหารงานบริหารทั่วไป เช่น การจัดกิจกรรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ยึดมั่นใน 3 ดี คือประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และการห่างไกลยาเสพติด

3. หลักความโปร่งใส คือ ความโปร่งใสพอเทียบได้ว่ามีความหมายตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยที่เรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นให้มีความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่มุมในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนหรือผู้ปกครองเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนหรือผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มากแต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ และในการบริหารงานในโรงเรียนควรยึดหลักดังนี้

3.1 การนำหลักความโปร่งใสไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูได้วัดและประเมินผลการเรียนด้วยความโปร่งใส ไม่ให้มีการทุจริตในการสอบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและส่งเสริมให้มีการใช้ระบบข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. 2540 ในเรื่องการขอดูรายงานการวัดผลของผู้เรียน หรือคะแนนสอบทั้งภาคปฏิบัติ และภาคความรู้

3.2 การนำหลักความโปร่งใสไปใช้ในการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน มอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชี และการพัสดุด้วยความโปร่งใส และก่อนดำเนินงานตามโครงการควรขออนุมัติงบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และเปิดเผยการใช้จ่ายงบประมาณให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย มีแผนการใช้จ่ายเงินตามแผนงานโครงการอย่างชัดเจน คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับรู้และอนุมัติงบประมาณ แผนงบประมาณมีความสัมพันธ์กับการใช้จ่ายจริง เปิดเผยงบประมาณให้ที่ประชุมผู้ปกครองทราบ เป็นต้น

3.3 การนำหลักความโปร่งใสไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส ประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรแบบระบบเปิด จัดทำคะแนนผลการปฏิบัติงานไว้ตรวจสอบการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้ครูได้รับทราบร่วมกัน จัดสรรทุนการศึกษาหรืองบปัจจัยพื้นฐานให้กับนักเรียนอย่างโปร่งใส ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับทราบงบประมาณร่วมกัน

3.4 การนำหลักความโปร่งใสไปใช้ในการบริหารงานบริหารทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การรับนักเรียนเข้าเรียนด้วยความโปร่งใส ไม่มีอามิสสินบน แจ้งงบประมาณแก่ผู้ปกครองทราบก่อนดำเนินการ จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนแต่ละภาคเรียน เป็นต้น

4. หลักการมีส่วนร่วม คือการให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน โดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

4.1 การนำหลักการมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทำงานแบบมีส่วนร่วม ตั้งแต่การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ การศึกษาสภาพภายในและภายนอก การวางแผนการดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนในการใช้แหล่งเรียนรู้ เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้กับนักเรียน จัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น

4.2 การนำหลักการมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน มอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุเป็นคณะทำงานร่วมกัน จัดทำบัญชีการเงิน การรับจ่ายการดำเนินการเรื่องจำหน่ายพัสดุ มีทีมงานรับผิดชอบระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อพัฒนาการศึกษา ประสานความร่วมมือหางบประมาณเพื่อการศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเสนอความเห็นการใช้เงิน ให้ครูและบุคลากรเสนอแนะการใช้เงินเพื่อการศึกษา เป็นต้น

4.3 การนำหลักการมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานแบบประชาธิปไตย ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนให้ข้อเสนอแนะ เริ่มตั้งแต่คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง สภานักเรียน ให้ครูและบุคลากรร่วมประเมินผลงานซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกำหนดนโยบาย เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4.4 การนำหลักการมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนรับรู้และตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบ้านวัดและโรงเรียน เป็นต้น

5. หลักความรับผิดชอบ คือการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจ ปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง

5.1 การนำหลักความรับผิดชอบไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทำงานด้วยความรับผิดชอบโดยเฉพาะการเรียนการสอนกิจกรรมสอนซ่อมเสริม การวัดผลประเมินผลด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม การเอาใจใส่ต่อนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบสอน ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมครูจัดกิจกรรมฝึกนักเรียนให้รับผิดชอบตัวเอง เป็นต้น

5.2 การนำหลักความรับผิดชอบไปใช้ในการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบถ่วงดุล และการส่งเสริมความรับผิดชอบการปฏิบัติงานการเงินในสถานศึกษา เป็นต้น

5.3 การนำหลักความรับผิดชอบไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระจายงานในความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้ช่วยกันรับผิดชอบ และมอบงานให้ทำตามความรู้ความสามารถ ความถนัดและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมครูและบุคลากรให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.4 การนำหลักความรับผิดชอบไปใช้ในการบริหารงานบริหารทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน เป็นหุ้นส่วนของปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดให้ครู บุคลากรรับผิดชอบเป็นที่ปรึกษาคุ้มหมู่บ้าน จัดให้ครู บุคลากรรับผิดชอบอยู่เวรยามสถานที่ราชการ

6. หลักความคุ้มค่า คือการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

6.1 การนำหลักความคุ้มค่าไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำการสอนโดยใช้สื่อประกอบการสอนเพื่อจะทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โดยเฉพาะการใช้ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้คุ้มกับงบประมาณที่ได้ลงทุนไป

6.2 การนำหลักความคุ้มค่าไปใช้ในการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบว่ามีความคุ้มค่า คุ้มทุนหรือไม่ และรายการใดมีการประหยัดงบประมาณหรือใช้งบประมาณน้อยแต่ได้ผลเกินความคาดหมาย

6.3 การนำหลักความคุ้มค่าไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระจายงานในความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้ช่วยกันรับผิดชอบ และมอบงานให้บุคลากรได้ช่วยกันประหยัดพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นการประหยัดน้ำ ประหยัดไฟฟ้า ประหยัดวัสดุ เป็นต้น

6.4 การนำหลักความคุ้มค่าไปใช้ในการบริหารงานบริหารทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทำงานธุรการกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยกันรับผิดชอบดูแลอาคารสถานที่และช่วยกันรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินราชการ ซึ่งการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสำคัญ คือการบรรลุผลผลิตของสถานศึกษา คือนักเรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้กับการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยส่วนใหญ่มีการนำหลักธรรมาภิบาล 6 หลักมาใช้บริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือ การทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เคลเมนต์ (Clements. 1983 : 2567 - A) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเสจโดยการใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงานค่าจ้างการปกครอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บังคับบัญชาโอกาสในความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องที่ทั่วไปปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติแต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้างโอกาส ความก้าวหน้าเจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บลูเมล (Blumel. 2000 : 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความช่วยเหลือระหว่างประเทศความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) พบว่าหลักธรรมาภิบาลได้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่างๆเนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ อันจะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อยๆเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

มูนสัน (Munson. 2002 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูในมลรัฐแอริโซนาประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลว่าสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีแนวทางอย่างไรในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาของตนซึ่งมีผลกระทบต่ออัตราการลาออกและการหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษาที่มีบรรยากาศการทำงานดี บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงตามไปด้วยนอกจากนี้ยังพบว่าการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรยังไม่ได้รับความสำคัญมากนักจากผู้บริหารและบุคลากรเห็นว่าความต้องการของตนยังไม่รับการตอบสนองจากที่ทำงานอย่างไรก็ตามบุคลากรโดยทั่วไปมีความเห็นว่าการที่ตนเองมีสิทธิ์ออกเสียงแสดงความคิดเห็นในการทำงานนั้นมีผลอย่างมากต่อบรรยากาศในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

ไดลีแมน และคณะ (Dieleman and et al. 2003 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือผลการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องที่เกี่ยวกับการเงินและไม่เกี่ยวกับการเงินปัจจัยหลักของแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขคือความประทับใจในการทำงานจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและสังคมที่อยู่งานที่มั่นคงและรายได้และการฝึกอบรมปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงคือการได้เงินเดือนที่น้อยลงและการอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยุ่งยาก

คิมเมท (Kimmet. 2005 : 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่าในประเทศที่มีการพัฒนาแล้วได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานมากกว่าประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนาโดยเป็นการนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในเรื่องของนโยบายการบริหารงาน โดยทำการศึกษาในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทยมาเลเซียและอินโดนีเซียพบว่าเมื่อมีการศึกษารายกรณีแล้ว แต่ละประเทศที่กล่าวมาได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้นและได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการเมืองการบริหารซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาบ้านเมืองก่อให้เกิดการบริหารในรูปแบบใหม่ และเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างดียิ่ง

มาร์เซลลา (Marcella. 2005 : unpaged ; อ้างถึงใน สิทธิชัย กิจถาวร. 2555 : 26) ได้ศึกษาการบริหารการปกครองด้านการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของโมรอนโก มลรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า การรับรู้การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปกครองทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาของโมรอนโก ข้อมูลที่ได้รับมีการเปรียบเทียบวรรณกรรม จัดหัวข้อที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหาร จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งยังได้ศึกษาบทบาทผู้นำในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งความทุ่มเทเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และระดับความสำเร็จที่สูงขึ้น จะนำไปสู่การปรับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนในสิ่งที่ควรจะเป็นเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ฮอฟเฮอร์เมอร์ (Hofheimer. 2006: unpaged ; อ้างถึงใน กมลา สุขเกษม. 2555 : 47) ได้ศึกษาหนังสือบันทึกเรื่องราวการบริหารจัดการที่ดีของสถาบันการพัฒนาระหว่างประเทศ 4 องค์กร พบว่า สถาบันพัฒนาระหว่างประเทศมีการตระหนักเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีและมีการปฏิรูปประชาธิปไตยในฝ่ายผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะที่เห็นเด่นชัดต่อการให้ความเคารพต่อสหประชาชาติ

ยูสุกามิ (Usugami. 2006 : 280 - 294) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารที่เป็นชาวเกาหลีและผู้บริหารที่เป็นชาวญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น โดยทำการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารของทั้งสองประเทศให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจโดยเฉพาะผู้บริหารของทั้งสองประเทศยอมรับว่าแรงจูงใจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรความพึงพอใจในงานของพนักงานและความพึงพอใจของลูกค้าโดยคิดว่าค่าจ้างและเงินโบนัสคือปัจจัยที่สำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจนอกจากนี้ผู้บริหารชาวเกาหลีคิดว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือเสถียรภาพของการจ้างงานในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นคิดว่าปัจจัย

ที่สำคัญอีกปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจคือการเข้าใจถึงนโยบายขององค์กรและวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งเป็นความแตกต่างที่ทำให้เห็นว่าผู้บริหารชาวเกาหลีตระหนักถึงปัจจัยค้ำจุนมากกว่าในขณะที่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมากกว่า

เทียน (Tien. 2008 : Abstract) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไต้หวัน โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงระบบแรงจูงใจจะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำวิจัยของอาจารย์ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์ทำผลงานวิจัยคือผลตอบแทนที่ได้รับทั้งผลตอบแทนที่เกิดขึ้นภายในและภายนอก โดยผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ผลตอบแทนด้านรายได้โดยอาจารย์ที่สร้างสรรค์งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนรวมทั้งนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยของอาจารย์

งานวิจัยในประเทศ

คันศร แสงศรีจันทร์ (2550 : 90) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2551 : 71) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกรมสรรพากร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่ของรัฐ กรมสรรพากรที่สังกัดอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัย และค่าความถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพ

การทำงาน 2) ระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุดคือ ด้านการตรงต่อเวลา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 51.50 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วงไปแล้ว ความสำเร็จในงานที่ได้รับมีส่วนช่วยกระตุ้น/จูงใจให้อยากทำงานมากขึ้น และผลงานความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

วัชระ บุญปลอด (2551 : 80) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ในแต่ละเดือนประชากรที่ศึกษาคือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาจำนวน 866 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยาเฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านบรรยากาศในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงานสำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลางการเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พนักงานที่มีเพศตำแหน่งงานปัจจุบันระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันและตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำและเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกันเรื่องระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานก็ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่าคนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย (2552 : 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตาม

หลักธรรมาภิบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นข้าราชการทั้งหมด 368 คน และพนักงานประจำทั้งหมด 386 คน ได้มาจากวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพล พบว่า พฤติกรรมการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากเจตคติ การมีแบบอย่าง และความพึงพอใจ และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่าง และได้รับอิทธิพลทางลบโดยอ้อมจากการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ผ่านเจตคติ และได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผ่านความพึงพอใจ โดยตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 50 และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงการรับรู้ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดร่วมกันสามารถอธิบายเจตคติได้ร้อยละ 51 และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีแบบอย่างในการทำงานส่วนความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งทั้งสองตัวแปรร่วมกันสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 81

เรณู สีนิล (2552 : 75) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนารวมทั้งการทดลองและประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษาโรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการบรรยาย แบบสอบถาม แบบบันทึก การสนทนากลุ่ม คู่มือแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก และแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาเอกสาร หลักฐานที่ปรากฏ การรับฟังการบรรยาย การสนทนากลุ่ม การสอบถามการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ขาดครู ขาดสื่อสิ่งอำนวย ความสะดวก ขาดการบริหารที่เป็นระบบโดยเฉพาะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่อระบบการทำงาน โรงเรียนจึงมีความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม และผลจากการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจ

การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แนวทางซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน เช่น การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ 2) ดำเนินการ เช่น การสร้างสัมพันธภาพอันดี การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) การติดตามและประเมินผล ผลการทดลองแนวทาง พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นในระดับมาก

จารุณี สารนอก (2553 : 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้า จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยผลการปฏิบัติงานทั้งฉบับ เท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าพบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า พบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($r = .201$, $r = .168$, $r = .222$, $r = .158$, $r = .156$, $r = .197$, $r = .146$, $r = .182$, $r = .294$, $r = .148$ และ $r = .200$ ตามลำดับ) ยกเว้น ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม และด้านค่าจ้าง/เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กัน

ณนัดชัย ธนะสูตร (2553 : 89) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยในจังหวัดเลย จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ส่วนแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด 4) แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานคือตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุดและ 5) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพวิชาชีพและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มีกฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับสถานีอนามัยที่ยังไม่มีสภาวิชาชีพรองรับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีบทบาท มีความเสมอภาคหรือโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ นอกจากนั้น ในการพิจารณาความดีความชอบและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553 : 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีและสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งและลักษณะของโรงเรียนที่เปิดสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของครูจำแนกตามตำแหน่งและลักษณะของโรงเรียนที่เปิดสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก

กัญจนา ธัญญาหาร (2554 : 80) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า 1) แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทันจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายการบริหารและด้านการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษาประเภทพนักงานระดับตำแหน่ง รายได้ และอายุการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า 2.1) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรีปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2.2) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทันจังหวัดศรีสะเกษที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงานคือพนักงานในส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน 2.3) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทันจังหวัดศรีสะเกษที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มระดับตำแหน่งคือระดับ 1-2ระดับ 3 - 5 และระดับ 6 ขึ้นไปโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน 2.4) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทันจังหวัดศรีสะเกษที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้คือต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-15,000 บาทและ 15001 บาทขึ้นไปโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน 2.5) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทันจังหวัดศรีสะเกษที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอายุการทำงานคือต่ำกว่า 5 ปี 5 -10 ปีและ 10 ปีขึ้นไปโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : 101) ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจำนวนทั้งหมด 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผล

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ($\hat{Y}_T$) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y}_T = 1.481+0.360X_1+ 0.3037\ X_2$ สามารถทำนายสมการของพยากรณ์ได้ 34.40% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

มณีรัตน์ สุไลมานดี (2555 : 79)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ 5 ด้าน คือ ด้านพื้นฐานทางกายภาพด้านความปลอดภัยด้านสังคมด้านการมีชื่อเสียงด้านความสำเร็จในการงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .34 - .70 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ท จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าทีผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมด้านการมีชื่อเสียงด้านความสำเร็จในการงานด้านพื้นฐานทางกายภาพและด้านความปลอดภัย 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาภรณ์ โชติชญาน์ (2555 : 96) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 160 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้ Independent Samples t-test, One -way Analysis of Variance (ANOVA) และ Multiple Linear Regression ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 ถึง 20,000 บาทต่อเดือน มีตำแหน่งงานด้านสายวิชาการและมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยใน ด้านความต้องการความผูกพัน ความต้องการความมีอำนาจ และความต้องการความสำเร็จในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพัน (X_1) ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจ (X_2) และปัจจัยด้านความต้องการความสำเร็จ (X_3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ($\hat{Y}_T$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_T = 0.957 + 0.174x_1 + 0.339x_2 + 0.221x_3$ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 64.60 % และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.808

ชูชาติ สิทธิสาร (2556 : 98) ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยายจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 จำนวน 379 คนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามความคิดเห็น ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรแฝงด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบและความสามารถ ในการปฏิบัติงานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามลำดับส่วนตัวแฝงอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดคือตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตัวแปรทุกตัวในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 81.8 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูนั้นมีอิทธิพลต่อกันทุกด้านรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประกอบด้วยองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ การยกย่องชมเชยมิตรภาพและความสัมพันธ์ค่าจ้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูองค์ประกอบลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 5 ด้านคือ ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะของงานลักษณะขององค์กรนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมของงานและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูคือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านที่เกิดจากการปฏิบัติงานรวมทั้งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานประกอบด้วยการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศรัณยู ศิริเจริญธรรม (2556 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 324 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ($R_{y,1,2,...k}$) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย การยอมรับของสังคม (X_7) ลักษณะงาน (X_5) และความก้าวหน้าในงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.74 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือ สมการถดถอยได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.47 + 0.31X_7 + 0.19X_5 + 0.16X_6$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.35ZX_7 + 0.25ZX_5 + 0.20ZX_6$

นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557 : 89) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 320 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ได้ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จของครูและควรมีของรางวัลเล็กๆน้อยๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู ควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ควรแบ่งเบาภาระงานของครู โดยการเข้าสอนแทนครูในบางชั่วโมง และควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน

ปวีณา อยู่เล็ก (2557 : 109) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบขนาดของผลต่าง (Effect Size) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริการ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างน้อยที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมมีความแตกต่างน้อย และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วรรณา เจตนเสน (2557 : 99) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการและผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ร้อยละ 49.30 กำหนดสมการถดถอย คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีค่าเท่ากับ 0.893 + 0.717 (แรงจูงใจในการทำงาน) + 0.074 (ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ)

อำไพ พัดทอง (2557 : 68) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29 - .90 และค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′) ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสอนงาน ควบคุม ดูแล สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และเงินเดือนสิ่งตอบแทน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชาย มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศหญิง และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีระดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูเพศหญิง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุณิวิจักษณ์ พลีจันทร์ (2558 : 75) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม จำนวน 194 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตาราง Krejcie and Morgan การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวบข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ Two-way ANOVA สัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Coefficient of Correlation) และสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านหลักความมีส่วนร่วมประสบการณ์การทำงานของครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนมโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) พฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.78 พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 61.00 และมีความคลาดเคลื่อนของ

การพยากรณ์เท่ากับ 0.15 ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = .56 + .31(x_2) + .25(x_5) + .18(x_6) + .14(x_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z'_x = .33 (Z_{x2}) + .28(Z_{x5}) + .25(Z_{x6}) + .14(Z_{x1})$

อุษา เฟื่องประยูร (2558 : 93) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกันมีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงานและรายได้ต่างกันมีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สถานศึกษาจะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยหัวใจหลักของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ก็คือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกคน โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนและหน้าที่อื่นๆ ในสถานศึกษา และด้วยความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยกำหนดกรอบแนวคิดในส่วนของแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร

สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานในส่วนของหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักการทั้งหมด 10 หลักการ โดยยึดตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2555ได้แก่ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ 5) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ 9) หลักการกระจายอำนาจ และ 10) หลักคุณธรรม/จริยธรรมเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมครบทุกประเด็นของหลักธรรมาภิบาลในยุคปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 115 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,112 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2560 : 1 - 7)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 325 คนวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก 14 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 149 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 162 คน ดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	89	14
ขนาดกลาง	1096	169
ขนาดใหญ่	927	142
รวม	2,112	325

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn. 1993 : 247) ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเป็นดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเป็นดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึงการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำร่างแบบสอบถามเสนอให้ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของเนื้อหา

4. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามที่ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 64 - 65) และความเหมาะสมถูกต้องชัดเจนของภาษาและการใช้ถ้อยคำ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความตรงตั้งแต่ระดับ 0.50 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Peason's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

8. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 - 204 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาทำการวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 325 ชุด ได้รับคืน 325 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกฉบับ

2. ทำการลงรหัสข้อมูลในคอมพิวเตอร์และค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นรายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 41)

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81 - 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.61 - 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41 - 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.21 - 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r อยู่ในช่วง 0.00 – 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

6. สร้างสมการพยากรณ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)

2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC)

2. ค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Peason's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้ t-test

2. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสมการพยากรณ์โดยใช้ t-test

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

r แทน สัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความแตกต่างอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X_1 แทน ความสำเร็จในการทำงาน

X_2 แทน ลักษณะของงาน

X_3 แทน ความรับผิดชอบ

X_4 แทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

X_5 แทน นโยบายและการบริหาร

X_6 แทน สภาพการปฏิบัติงาน

X_7 แทน สถานภาพของอาชีพ

X_8 แทน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

X_{tot} แทน แรงจูงใจของครู

Y_1 แทน หลักประสิทธิภาพ

Y_2 แทน หลักประสิทธิผล

Y_3 แทน หลักการตอบสนอง

Y_4 แทน หลักการตรวจสอบได้

Y_5 แทน หลักความโปร่งใส

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Y_6 แทน หลักนิติธรรม

Y_7 แทน หลักความเสมอภาค

Y_8 แทน หลักการมีส่วนร่วม

Y_9 แทน หลักการกระจายอำนาจ

Y_{10} แทน หลักคุณธรรมจริยธรรม

Y_{tot} แทน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู

$\hat{Y}$ แทน ค่าพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z_x แทน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_y$ แทน ค่าพยากรณ์ของ Y จาก X ในรูปคะแนนมาตรฐาน

β แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ด้าน แรงจูงใจของครู	n = 325			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.93	0.62	มาก	2
2. ลักษณะของงาน	3.88	0.53	มาก	4
3. ความรับผิดชอบ	3.91	0.47	มาก	3
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	0.71	มาก	6
ปัจจัยค้ำจุน				
1. นโยบายและการบริหาร	3.71	0.70	มาก	7
2. สภาพการปฏิบัติงาน	3.63	0.69	มาก	8
3. สถานภาพของอาชีพ	3.81	0.46	มาก	5
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.07	0.50	มาก	1
รวม	3.84	0.36	มาก	

จากตาราง 2 แสดงว่า แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.07) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.93) และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.91)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.10	0.87	มาก	1
2.	ครูใช้ทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.00	0.86	มาก	2
3.	ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	3.70	0.95	มาก	5
4.	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.97	มาก	3
5.	ครูมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.92	0.90	มาก	4
	รวม	3.93	0.62	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.10) ครูใช้ทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.00) และครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.94)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงาน

ข้อ	ด้านลักษณะของงาน	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	4.10	0.91	มาก	2
2.	งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย	3.91	0.96	มาก	3
3.	งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	3.82	0.93	มาก	4
4.	งานที่ได้รับมอบหมายมีขอบข่ายการปฏิบัติ และหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน	4.13	0.78	มาก	1
5.	งานที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อการเติบโต และความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.43	0.91	ปานกลาง	5
	รวม	3.88	0.53	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีขอบข่ายการปฏิบัติและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.13) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.10) และงานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 3.91)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูได้รับมอบหมายงานให้ทำเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.30	0.93	ปานกลาง	5
2.	ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานในรูปแบบกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงใหม่	4.26	0.63	มาก	1
3.	ครูมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	3.94	0.79	มาก	4
4.	ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.05	0.76	มาก	2
5.	ครูได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ	4.02	1.03	มาก	3
	รวม	3.91	0.47	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานในรูปแบบกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงใหม่ ($\overline{X}$ = 4.26) ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\overline{X}$ = 4.05) และครูได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ($\overline{X}$ = 4.02)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อ	ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูได้รับการเพิ่มพูนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น	3.70	1.20	มาก	4
2.	ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	4.27	0.73	มาก	1
3.	ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.92	มาก	2
4.	ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง	3.72	1.23	มาก	3
5.	ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่าง โปร่งใสเป็นธรรม	3.35	1.14	ปานกลาง	5
	รวม	3.80	0.71	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.27) ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.96) และครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.72)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษามีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.47	1.36	ปานกลาง	4
2.	ครูได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา	4.07	0.88	มาก	1
3.	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.78	0.89	มาก	3
4.	นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดผลสำเร็จได้จริง	3.86	0.93	มาก	2
5.	การบริหารงานเป็นระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส	3.38	1.11	ปานกลาง	5
	รวม	3.71	0.70	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.07) นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดผลสำเร็จได้จริง ($\overline{X}$ = 3.86) และครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.78)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	สถานศึกษามีการระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	3.15	1.30	ปานกลาง	5
2.	สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.44	1.22	ปานกลาง	4
3.	สถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.79	1.05	มาก	3
4.	สถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.80	1.06	มาก	2
5.	สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม	3.98	0.85	มาก	1
	รวม	3.63	0.69	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม ($\overline{X}$ = 3.98) สถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.80) และสถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.79)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสถานภาพของอาชีพ

ข้อ	ด้านสถานภาพของอาชีพ	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม	3.31	1.04	ปานกลาง	5
2.	ครูได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	4.11	0.63	มาก	1
3.	ครูได้รับความเท่าเทียมกันด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น	3.94	0.76	มาก	2
4.	ครูได้รับการยกย่องสรรเสริญจากสังคมในการประกอบวิชาชีพครู	3.91	0.75	มาก	3
5.	ครูตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.79	0.92	มาก	4
	รวม	3.81	0.46	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสถานภาพของอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.11) ครูได้รับความเท่าเทียมกันด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ($\overline{X}$ = 3.94) และครูได้รับการยกย่องสรรเสริญจากสังคมในการประกอบวิชาชีพครู ($\overline{X}$ = 3.91)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูได้รับการเสริมแรง ส่งเสริม สนับสนุนในโอกาสที่เหมาะสม	4.06	0.69	มาก	3
2.	ครูมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการปฏิบัติงาน	4.08	0.71	มาก	2
3.	ครูเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน	3.93	0.75	มาก	4
4.	ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ในอนาคต	3.91	0.59	มาก	5
5.	ครูได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.38	0.85	มาก	1
	รวม	4.07	0.50	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.38) ครูมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.08) และครูได้รับการเสริมแรง ส่งเสริม สนับสนุนในโอกาสที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.06)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	หลักประสิทธิภาพ	4.08	0.42	มาก	1
2.	หลักประสิทธิผล	3.84	0.37	มาก	5
3.	หลักการตอบสนอง	3.70	0.41	มาก	7
4.	หลักการตรวจสอบได้	3.76	0.36	มาก	6
5.	หลักความโปร่งใส	3.94	0.61	มาก	3
6.	หลักนิติธรรม	3.99	0.59	มาก	2
7.	หลักความเสมอภาค	3.66	0.46	มาก	9
8.	หลักการมีส่วนร่วม	3.92	0.69	มาก	4
9.	หลักการกระจายอำนาจ	3.68	0.81	มาก	8
10.	หลักคุณธรรมจริยธรรม	3.42	0.65	ปานกลาง	10
	รวม	3.80	0.28	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.08) หลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 3.99) และหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.94)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักประสิทธิภาพ

ข้อ	ด้านหลักประสิทธิภาพ	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน	4.53	0.67	มากที่สุด	1
2.	ครูมีระบบหรือเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา	4.43	0.78	มาก	2
3.	ครูมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือมีการยืดหยุ่นตามความจำเป็นของช่วงเวลาและโอกาส	4.38	0.84	มาก	3
4.	ครูมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.57	0.74	มาก	4
5.	ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการนำทรัพยากรภายในสถานศึกษามาใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.49	0.73	มาก	5
	รวม	4.08	0.42	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักประสิทธิภาพโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.53) ครูมีระบบหรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.43) และครูมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือมีการยืดหยุ่นตามความจำเป็นของช่วงเวลาและโอกาส ($\overline{X}$ = 4.38)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักประสิทธิผล

ข้อ	ด้านหลักประสิทธิผล	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.65	0.74	มาก	4
2.	ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน	3.61	0.72	มาก	5
3.	ครูมีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.64	มาก	3
4.	ครูมีการจัดลำดับความสำคัญของงานในแต่ละช่วงเวลาที่ชัดเจน	4.04	0.58	มาก	1
5.	ครูมีการประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.54	มาก	2
	รวม	3.84	0.37	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักประสิทธิผล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการจัดลำดับความสำคัญของงานในแต่ละช่วงเวลาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.04) ครูมีการประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.95) และครูมีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.94)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการตอบสนอง

ข้อ	ด้านหลักการตอบสนอง	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูมีการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด	3.78	0.60	มาก	1
2.	ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการด้านการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ	3.68	0.72	มาก	4
3.	ครูมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.71	0.74	มาก	2
4.	ครูมีการปฏิบัติงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.69	0.64	มาก	3
5.	ครูมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต	3.65	0.75	มาก	5
	รวม	3.70	0.41	มาก	

จากตาราง 14 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการตอบสนอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.78) ครูมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.71) และครูมีการปฏิบัติงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.69)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการตรวจสอบได้

ข้อ	ด้านหลักการตรวจสอบได้	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูแสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.22	0.76	ปานกลาง	5
2.	ครูสามารถอธิบายเหตุผลของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.78	0.66	มาก	4
3.	ครูมีการพัฒนาตนเองโดยอาศัยผลงานเป็นที่ประจักษ์	3.87	0.58	มาก	3
4.	ครูมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.91	0.62	มาก	2
5.	ครูมีการให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ความยากจน การเรียน ความประพฤติ เป็นต้น	4.05	0.66	มาก	1
	รวม	3.76	0.36	มาก	

จากตาราง 15 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการตรวจสอบได้โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ความยากจน การเรียน ความประพฤติ เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.05) ครูมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.91) และครูมีการพัฒนาตนเองโดยอาศัยผลงานเป็นที่ประจักษ์ ($\overline{X}$ = 3.87)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	ด้านหลักความโปร่งใส	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ซื่อตรง	4.12	0.86	มาก	1
2.	ครูเปิดให้ตรวจสอบการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน	3.96	0.87	มาก	2
3.	ครูมีการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	0.95	มาก	5
4.	ครูมีการเบิกใช้งบประมาณอย่างชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.94	0.97	มาก	3
5.	ครูมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	3.93	0.90	มาก	4
	รวม	3.94	0.61	มาก	

จากตาราง 16 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ซื่อตรง ($\overline{X}$ = 4.12) ครูเปิดให้ตรวจสอบการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน ($\overline{X}$ = 3.96) และครูมีการเบิกใช้งบประมาณอย่างชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 3.94)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	ด้านหลักนิติธรรม	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการเป็นอย่างดี	4.10	0.91	มาก	2
2.	ครูปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.91	0.96	มาก	4
3.	ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อตกลงหรือแนวปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.82	0.93	มาก	5
4.	ครูลงโทษนักเรียนที่ประพฤติผิดตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรม เสมอภาค เป็นธรรม และชอบธรรม	4.13	0.78	มาก	1
5.	ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น	3.98	0.84	มาก	3
	รวม	3.99	0.59	มาก	

จากตาราง 17 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูลงโทษนักเรียนที่ประพฤติผิดตามกฎระเบียบข้อตกลงของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรม เสมอภาค เป็นธรรม และชอบธรรม ($\overline{X}$ = 4.13) ครูมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.10) และครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น ($\overline{X}$ = 3.98)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักความเสมอภาค

ข้อ	ด้านหลักความเสมอภาค	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนโดยไม่มีอคติใด ๆ ทั้งสิ้น	3.36	0.87	ปานกลาง	4
2.	ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิอันชอบธรรมที่พึงได้รับของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นสำคัญ	3.10	0.99	ปานกลาง	5
3.	ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	4.12	0.71	มาก	1
4.	ครูให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ โดยปราศจากการแบ่งชนชั้นวรรณะต่าง ๆ	3.82	0.78	มาก	3
5.	ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน	3.93	0.78	มาก	2
	รวม	3.66	0.46	มาก	

จากตาราง 18 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักความเสมอภาค โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ($\overline{X}$ = 4.12) ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ($\overline{X}$ = 3.93) และครูให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ โดยปราศจากการแบ่งชนชั้นวรรณะต่างๆ ($\overline{X}$ = 3.82)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.97	1.09	มาก	2
2.	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่	3.70	1.20	มาก	5
3.	ครูมีส่วนร่วมในการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	4.27	0.73	มาก	1
4.	ครูสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆของสถานศึกษา	3.96	0.92	มาก	3
5.	ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆของสถานศึกษา	3.72	1.23	มาก	4
	รวม	3.92	0.69	มาก	

จากตาราง 19 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.27) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.97) และครูสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.96)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการกระจายอำนาจ

ข้อ	ด้านหลักการกระจายอำนาจ	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด	3.35	1.14	ปานกลาง	5
2.	ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพของงาน	3.47	1.36	ปานกลาง	4
3.	ครูมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	4.07	0.88	มาก	1
4.	ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.78	0.89	มาก	2
5.	ครูมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.73	1.06	มาก	3
	รวม	3.68	0.81	มาก	

จากตาราง 20 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักการกระจายอำนาจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.07) ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 3.78) และครูมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 3.73)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ	ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม	n = 325			
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ครูรู้จักเสียสละ อุทิศตนเองในการปฏิบัติหน้าที่	3.05	1.28	ปานกลาง	5
2.	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร	3.09	1.32	ปานกลาง	4
3.	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.37	1.26	ปานกลาง	3
4.	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน	3.79	1.05	มาก	2
5.	ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.80	1.06	มาก	1
	รวม	3.42	0.65	ปานกลาง	

จากตาราง 21 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\overline{X}$ = 3.80) ครูส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน ($\overline{X}$ = 3.79) และครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\overline{X}$ = 3.37)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{10}	Y_{tOt}
X_1	.069	.145**	.039	.003	.977**	.597**	.149**	.497**	.463**	.410**	.687**
X_2	.014	.081	.054	.019	.488**	.905**	.276**	.417**	.408**	.313**	.608**
X_3	.036	.056	.057	.053	.446**	.469**	.486**	.518**	.429**	.416**	.616**
X_4	.039	.091	.007	.092	.454**	.445**	.123*	.948**	.780**	.532**	.784**
X_5	.048	.095	.007	.084	.415**	.416**	.164**	.603**	.915**	.563**	.733**
X_6	.034	.089	.029	.129*	.446**	.387**	.105	.613**	.582**	.848**	.711**
X_7	.028	.162**	.170**	.122*	.114*	.098	.020	.070	.063	.198**	.121*
X_8	.127*	.046	.191**	.116*	.003	.005	.129*	.059	.094	.004	-.035
X_{tOt}	.014	.154**	.056	.039	.700**	.681**	.234**	.783**	.780**	.706**	.900**

** $p < .01$

* $p < .05$

จากตาราง 22 แสดงว่า แรงจูงใจของครู กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (Y_{xy} = .90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านลักษณะของงาน (X_2) ด้านความรับผิดชอบ (X_3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_4) ด้านนโยบายและการบริหาร (X_5) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_6) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านสถานภาพของอาชีพ (X_7) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน(X_8) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์

ตาราง 23 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตัวแปร	N = 325		df	r_{xy}	a	b	β
	$\overline{X}$	S.D.					
X	3.84	.36	324	.90**	1.11	.69 **	.90**
Y	3.80	.28					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงว่า แรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.11 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .69 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .90 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.11 + .69X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .90 Z_x$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,112 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก 14 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 169 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 142 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกฉบับ

2. ทำการลงรหัสข้อมูลในคอมพิวเตอร์และค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1เป็นรายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6. สร้างสมการพยากรณ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.07) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.93) และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.91)

2. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.08) หลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 3.99) และด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.94)

3. แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสมการพยากรณ์ซึ่งสามารถอธิบายในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 1.11 + .69X และในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $\hat{Z}_y = .90 Z_x$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเห็นได้จากสามารถสอบเข้าบรรจุแต่งตั้งตามระบบ รวมถึงอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีใจพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน อีกทั้งอาชีพครูยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีมีความก้าวหน้าในอนาคต และมีความมั่นคงในชีวิตหน้าที่การงาน ส่งผลให้แรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทางทิศทางเดียวกับงานวิจัยของวัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยาเฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก และเป็นไปในทางทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ จารุณี สารนอก (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าพบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศ คำสั่ง หรือระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดความถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของคุณธรรม ซึ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ความโปร่งใสมีความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ และยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใส่ใจในการให้บริการมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ ตลอดจนยึดความประหยัดด้านงบประมาณวัสดุ การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณ และการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าโดยคำนึงถึงประสิทธิผลสูงสุดที่จะได้รับเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัดชัย ธนะสูตร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการจัดระเบียบในสังคมเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่บนความถูกต้องเป็นธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด โดยให้การยอมรับและปฏิบัติตาม ทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่ต้องการ เมื่อครูร่วมมือ

ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณา เจตนเสน (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเป็นไปในทางทิศทางเดียวกับงานวิจัยของนัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก แต่ก็จะพบว่าด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบประเมินมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบ่อยจึงทำให้ จึงทำให้ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู อยู่ในระดับต่ำ

4. แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพวิชาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในทางทิศทางเดียวกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานและคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมอบหมายภารกิจให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ โดยเบิกเงินงบประมาณเพื่อซื้ออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3. ศึกษาด้านที่เป็นจุดอ่อนของงานวิจัย เช่น ด้านสถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กมลา สุขเกษม. (2555). **พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนในทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัญจนา ธัญญาหาร. (2554). **แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ศรีสะเกษ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

กาญจนา เกตุพงษ์. (2556). **การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขวัญใจ ป้อมพระเดช. (2555). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คันศร แสงศรีจันทร์ . (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

จารุณี สารนอก. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชรินรัตน์ แผงดี. (2551). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบึงพิมพาสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล.** ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ.

ชาญชัย พิงขุนทด. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ตามทัศนะของครู.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูชาติ สิทธิสาร. (2556). **รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10.** ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. (การบริหารจัดการการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฐิติมนต์ เลิศมัลลิกาพร. (2556). **ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐต์ธนภณ ใหญ่นิธิศคุณ. (2558). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองการปกครอง). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ถนัดชัย ธนะสูตร. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ รป.ม. (วิทยาการจัดการ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ถวิล อรัญเวศ. (2553). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://km.obec.go.th/main/?name=research&file=readresearch&id=81. 21 สิงหาคม 2556.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ถวิลวดี บุรีกุล และวิศิษฎ ชัชวาลทิพากร. (2549). **ทศธรรม : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.** นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2552). **การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.** กรุงเทพฯ : เอเชียเพลส.

ธีระ รุญเจริญ, กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นารีรัตน์ บัตรประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2550). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญทริกา หนองภักดี. (2556). **พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปวีณา อยู่เล็ก. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปัทมาพร วิริยวรพงศ์. (2558). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรหมเมศว์ คำผาบ. (2550). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พีรพงษ์ พงศ์ศาสตร์. (2553). **การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://202.29.53.32/reruindex/bundit/news/VittayaNipon/peerapong.pdf. 28 เมษายน 2556.

ไพฑูรย์ บังชิด. (2550). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : มนตรี. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณีรัตน์ สุไลมานดี. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟิก.

เยาวลักษณ์ ม่วงมี. (2551). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐกรมสรรพากร.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

รัชยา ภักดีจิตต์. (2555). **ธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม. (2557). **การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เรณู สีนิล. (2552). **การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา : โรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดทำใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ลัดดา ผลวัฒนะ. (เมษายน-กันยายน 2557). "ธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัย Good Governance for University Adminstration," **การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.** 8 (2) : 16 - 27.

ลาชิต ไชยอนงค์. (2556). "ธรรมาภิบาล : บริบทประเทศไทย," **ร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก.** 31 (2) : 78 - 98.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2553). **การเมืองการปกครองไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณา เจตนเสน. (2557). **แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการและผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วราภรณ์ ชูคำหอม. (2553). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (การบริหารสาธารณสุข). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วัชรพงษ์ จิโสะ. (2557). **การสร้างเสริมธรรมาภิบาล การปฏิบัติราชการในพื้นที่จังหวัด : กรณีคณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด (ก.ธ.จ.)**. กรุงเทพฯ : สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

วัชระ บุญปลอด. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา**. การศึกษาอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

วิกิพีเดีย. (2558). **แรงจูงใจ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://th.wikipedia.org/wiki. 25 มิถุนายน 2559.

วิชัย ตันศิริ. (2549). **อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิชัย โนนทิง. (2550). **สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิภาส ทองสุทธิ์. (2551). **การบริหารจัดการที่ดี.** กรุงเทพฯ : อินทภาษ.

วิรัตน์ รัตนมณี. (2550). **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรัณยู ศิริเจริญธรรม. (2556). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สถาบันพระปกเกล้า. (2546). **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.

สมิต สัชฌุกร. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2554). "การส่งเสริมธรรมาภิบาลในสังคมไทย," **ผู้ตรวจการแผ่นดิน.** 4 (2) : 55 - 56.

สามารถ อภิสนธ์. (2553). **การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2560). **ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560.** ระยอง : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating).** กรุงเทพฯ : พรีเมียร์โปร.

_____. (2555). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance).** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.). **ธรรมาภิบาล สลค.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.socgg.soc.go.th/History2.htm. 15 ตุลาคม 2557.

สิทธิชัย กิจถาวร. (2555). **พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิโชค จี๋คีรี. (2556). **การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูในเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2** . วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุณิวิจักษณ์ พลีจันทร์. (2558). **พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.

สุทัศนา สุทธิกุลสมบัติ. (2550). **ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http//ipc.wikipedea.ovg/wiki. 20 สิงหาคม 2556.

สุพรรณนา พวงทอง. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาภรณ์ โชติชญาน์. (2555). **แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุรพล เพชรไกร. (2554). **เทคนิคการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนาพริ้นติ้ง.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2550). **จิตวิทยาการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2551). **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อัมพร ธำรงลักษณ์. (2553). **การบริหารปกครองสาธารณะ (Public governance) : การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัมพร พุดมี. (2551). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อำไพ พัดทอง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเขตคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุษา เฟื่องประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Best, J.W. and Kahn, J.V. (1993). **Research in Education.** 7th ed. Boston : Allny and Bacon.

Blumel, C.M. (2000). "Foreign Aid, Donor Coordination and the Pursuit of Good Governance (Kenya)," **Dissertation Abstracts International.** 35 (8) : 25

Clarke, V.B. (2001). "In Search of Good Governance : Decentralization and Democracy in Ghana," **Dissertation Abstracts International.** 4 (2) : 35.

Clements, E. (December 1983). "A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personal Workers in Community Colleges." **Dissertation Abstracts International.** 43 (8) : 2567 - A.

Dieleman, M.J., Cuong, P.V., Anh, L.V. and Martineau, T. (November 2003). "Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam," **Human Resource Health.** 1 (1) : 10.

Dollard, J and Miller, N.E. (1950). **Personality and Psychotherapy : An Analysis in Term of Learning Thinking and Culture.** New York : McGraw - Hill.

Herman, H. J. (1970). "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation," **Journal of Applied Psychology.** 54 (1) : 353 - 363.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work.** 2nd ed. New York : Wiley.

Hilgard, E.R. (1962). **Introduction to Psychology.** New York : Harcourt Brace and World.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kimmet , P. (2005). **The Politics of Good Governence in the Asean.** New York : McGraw - Hill.

Krejcie, R.V. and Morgan. D.W. (August 1970). "Determining Sample Size of Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 608 - 610.

Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.

McClelland, D.C. (1961). **The Achieving Society**. New York : Van Nostrand.

McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw Hill.

Munson, C. (2002). **Teacher Motivation Deprivation : Individual and Institutional Response**. Ed. D. Dissertation. AZ : Northern Arizona University. (Online). Available : http://search.proquest.com/docview/305511147. 16 April 2016.

Tien, F.F. (January 2008). "What kind of faculty are motivated to perform research by the desire for promotion?," **Higher Education**. 55 (1) : 17 - 32.

Usugami, J. (February 2006). "Similarities and differences in employee motivation viewed by Korean and Japanese executives: empirical study on employee motivation management of Japanese – affiliated companies in Korea," **Dissertation Abstracts International**. 17 (2) : 280 - 294.

Vroom, V.M. (1970). **Working and Motivation**. Malabar : Robert E. Krieger Publishin Company.

Wayne,W. (1995). **Personality : Theory, Research, and Assessment In Psychology : Themes and Variations**. 3rd ed. Pacific Grove. CA : Brooks/Cole.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1.	ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านค่าย จังหวัดระยอง
2.	นายณัฏฐ์กฤศ วงษ์พิทักษ์	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดตะพงนอก จังหวัดระยอง
3.	นางพิมพ์พร วงษ์มหา	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนวัดหนองคอกหมู จังหวัดระยอง
4.	นายอุดร ธรรมมา	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดห้วงหิน จังหวัดระยอง
5.	นายวสันต์ สุวรรณสว่าง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดหนองกระบอก จังหวัดระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายณัฏฐ์กฤศ วงษ์พิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางพิมพ์พร วงษ์มหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอุดร ธรรมมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวสันต์ สุวรรณสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๐๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหนองคอกหมู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ว่าที่ร้อยตรีหญิง นวรัตน์ อายุยืน เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 50 ข้อ

2. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีหญิงนวรัตน์ อายุยืน
นักศึกษาปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อแล้วพิจารณาตัดสินใจทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านโดยใช้เกณฑ์พิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	**ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
0	ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 หมายความว่า ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
1.2 ครูใช้ทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
1.3 ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์					
1.4 ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
1.5 ครูมีภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2. ลักษณะของงาน					
2.1 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
2.2 งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะต่างๆที่หลากหลาย					
2.3 งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน					
2.4 งานที่ได้รับมอบหมายมีขอบข่ายการปฏิบัติและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน					
2.5 งานที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อการเติบโตและความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
3. ความรับผิดชอบ					
3.1 ครูได้รับมอบหมายงานให้ทำเป็นไปอย่างยุติธรรม					
3.2 ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานในรูปแบบกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงใหม่					
3.3 ครูมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น					
3.4 ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
3.5 ครูได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ					
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4.1 ครูได้รับการเพิ่มพูนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น					

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
4.2 ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
4.3 ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ					
4.4 ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง					
4.5 ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างโปร่งใสเป็นธรรม					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
1. นโยบายและการบริหาร					
1.1 นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษามีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
1.2 ครูได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา					
1.3 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา					
1.4 นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดผลสำเร็จได้จริง					
1.5 การบริหารงานเป็นระบบ ถูกต้อง และโปร่งใส					
2. สภาพการปฏิบัติงาน					
2.1 สถานศึกษามีการระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน					
2.2 สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
2.3 สถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
2.4 สถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.5 สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อความความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม					
3. สถานภาพของอาชีพ					
3.1 ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม					
3.2 ครูได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
3.3 ครูได้รับความเท่าเทียมกันด้านสวัสดิการต่างเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น					
3.4 ครูได้รับการยกย่องสรรเสริญจากสังคมในการประกอบวิชาชีพครู					
3.5 ครูตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4.1 ครูได้รับการเสริมแรง ส่งเสริม สนับสนุน ในโอกาสที่เหมาะสม					
4.2 ครูมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการปฏิบัติงาน					
4.3 ครูเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน					
4.4 ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ในอนาคต					
4.5 ครูได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจำนวน 50 ข้อ โปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยใช้เกณฑ์พิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. **หลักประสิทธิภาพ**					
1.1 ครูมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน					
1.2 ครูมีระบบหรือเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา					
1.3 ครูมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือมีการยืดหยุ่นตามความจำเป็นของช่วงเวลาและโอกาส					
1.4 ครูมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
1.5 ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการนำทรัพยากรภายในสถานศึกษามาใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
2. หลักประสิทธิผล					
2.1 ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2.2 ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน					
2.3 ครูมีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
2.4 ครูมีการจัดลำดับความสำคัญของงานในแต่ละช่วงเวลาที่ชัดเจน					

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ไพรวัลย์

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2.5 ครูมีการประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
3. หลักการตอบสนอง					
3.1 ครูมีการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด					
3.2 ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการด้านการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ					
3.3 ครูมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
3.4 ครูมีการปฏิบัติงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3.5 ครูมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต					
4. หลักการตรวจสอบได้					
4.1 ครูแสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
4.2 ครูสามารถอธิบายเหตุผลของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
4.3 ครูมีการพัฒนาตนเองโดยอาศัยผลงานเป็นที่ประจักษ์					
4.4 ครูมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
4.5 ครูมีการให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ความยากจน การเรียน ความประพฤติ เป็นต้น					
5. หลักความโปร่งใส					
5.1 ครูดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ซื่อตรง					
5.2 ครูเปิดให้ตรวจสอบการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน					
5.3 ครูมีการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5.4 ครูมีการเบิกใช้งบประมาณอย่างชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้					
5.5 ครูมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย					
6. หลักนิติธรรม					
6.1 ครูมีความรู้ความเข้าใจ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการเป็นอย่างดี					
6.2 ครูปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการอย่างถูกต้อง เหมาะสม					
6.3 ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อตกลงหรือแนวปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสม					
6.4 ครูลงโทษนักเรียนที่ประพฤติผิดตามกฎระเบียบข้อตกลงของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรมเสมอภาคเป็นธรรมและชอบธรรม					
6.5 ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น					
7. หลักความเสมอภาค					
7.1 ครูปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนโดยไม่มีอคติใด ๆ ทั้งสิ้น					
7.2 ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิอันชอบธรรมที่พึงได้รับของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นสำคัญ					
7.3 ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย					
7.4 ครูให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ โดยปราศจากการแบ่งชนชั้นวรรณะต่างๆ					
7.5 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน					
8. หลักการมีส่วนร่วม					
8.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
8.2 ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่					
8.3 ครูมีส่วนร่วมในการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา					
8.4 ครูสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
8.5 ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
9. หลักการกระจายอำนาจ 9.1 ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด					
9.2 ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพของงาน					
9.3 ครูมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย					
9.4 ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์					
9.5 ครูมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
10. หลักคุณธรรมจริยธรรม					
10.1 ครูรู้จักเสียสละ อุทิศตนเองในการปฏิบัติหน้าที่					
10.2 ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร					
10.3 ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
10.4 ครูส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน					
10.5 ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 ผลสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
ความสำเร็จในการทำงาน								
1 ครูมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
2 ครูใช้ทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
3 ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
4 ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
5 ครูมีภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
ลักษณะของงาน								
6 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
7 งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
8 งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9 งานที่ได้รับมอบหมายมีขอบข่ายการปฏิบัติและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
10 งานที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อการเติบโตและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
ความรับผิดชอบ								
11 ครูได้รับมอบหมายงานให้ทำเป็นไปอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
12 ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานในรูปแบบกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
13 ครูมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
14 ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
15 ครูได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ	1	0	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
16 ครูได้รับการเพิ่มพูนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17 ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18 ครูได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
19 ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรที่เป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
20 ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสเป็นธรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
นโยบายและการบริหาร								
1 นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษามีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
2 ครูได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
3 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
4 นโยบายการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดผลสำเร็จได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
5 การบริหารงานเป็นระบบ ถูกต้องและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
สภาพการปฏิบัติงาน								
6 สถานศึกษามีการระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
7 สถานศึกษาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
8 สถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9 สถานศึกษาดูแลเอาใจใส่สภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
10 สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อความความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
สถานภาพของอาชีพ								
11 ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
12 ครูได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
13 ครูได้รับความเท่าเทียมกันด้านสวัสดิการต่างเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
14 ครูได้รับการยกย่องสรรเสริญจากสังคมในการประกอบวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
15 ครูตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน								
16 ครูได้รับการเสริมแรง ส่งเสริมสนับสนุน ในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17 ครูมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18 ครูเป็นที่ยอมรับ และศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
19 ครูได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
20 ครูได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 24 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ตาราง 25 ผลสรุปค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
หลักประสิทธิภาพ								
1 ครูมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
2 ครูมีระบบหรือเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
3 ครูมีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือมีการยืดหยุ่นตามความจำเป็นของช่วงเวลาและโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
4 ครูมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
5 ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการนำทรัพยากรภายในสถานศึกษามาใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
หลักประสิทธิผล								
6 ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
7 ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
8 ครูมีการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9 ครูมีการจัดลำดับความสำคัญของงานในแต่ละช่วงเวลาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
10 ครูมีการประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
หลักการตอบสนอง								
11 ครูมีการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
12 ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการด้านการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
13 ครูมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
14 ครูมีการปฏิบัติงานที่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
15 ครูมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค เพื่อวางแผนการดำเนินงานในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
หลักการตรวจสอบได้								
16 ครูแสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17 ครูสามารถอธิบายเหตุผลของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18 ครูมีการพัฒนาตนเองโดยอาศัยผลงานเป็นที่ประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
หลักความโปร่งใส								
21 ครูดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผยซื่อตรง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
22 ครูเปิดให้ตรวจสอบการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
23 ครูมีการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
24 ครูมีการเบิกใช้งบประมาณอย่างชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
25 ครูมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
หลักนิติธรรม								
26 ครูมีความรู้ความเข้าใจ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
27 ครูปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
28 ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อตกลงหรือแนวปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
29 ครูลงโทษนักเรียนที่ประพฤติผิดตามกฎ ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาด้วยความยุติธรรมเสมอภาคเป็นธรรมและชอบธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
30 ครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
หลักความเสมอภาค								
31 ครูปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนโดยไม่มีอคติใด ๆ ทั้งสิ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
32 ครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิทธิอันชอบธรรมที่พึงได้รับของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
33 ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
34 ครูให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ โดยปราศจากการแบ่งชนชั้นวรรณะต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
35 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
หลักการมีส่วนร่วม								
36 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
37 ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
38 ครูมีส่วนร่วมในการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
39 ครูสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
40 ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
หลักการกระจายอำนาจ								
41 ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
42 ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
43 ครูมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
44 ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
45 ครูมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู	คนที่/คะแนน						ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5	รวม		
หลักคุณธรรมจริยธรรม								
46 ครูรู้จักเสียสละ อุทิศตนเองในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
47 ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
48 ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
49 ครูส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
50 ครูคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

จากตาราง 25 แสดงว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความสำเร็จในการทำงาน	
1	.67
2	.51
3	.30
4	.53
5	.43
ลักษณะของงาน	
6	.59
7	.50
8	.71
9	.54
10	.34
ความรับผิดชอบ	
11	.52
12	.45
13	.58
14	.50
15	.76
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
16	.53
17	.43
18	.59
19	.50
20	.76

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
นโยบายและการบริหาร	
1	.76
2	.76
3	.56
4	.69
5	.55
สภาพการปฏิบัติงาน	
6	.54
7	.52
8	.72
9	.60
10	.39
สถานภาพของอาชีพ	
11	.58
12	.67
13	.53
14	.70
15	.53
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	
16	.72
17	.60
18	.77
19	.40
20	.25

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 26 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 40 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .25 ถึง .77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
หลักประสิทธิภาพ	
1	.84
2	.62
3	.41
4	.78
5	.49
หลักประสิทธิผล	
6	.38
7	.63
8	.43
9	.68
10	.52
หลักการตอบสนอง	
11	.45
12	.38
13	.39
14	.61
15	.43
หลักการตรวจสอบได้	
16	.85
17	.47
18	.36
19	.62
20	.43

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
หลักความโปร่งใส	
21	.80
22	.80
23	.84
24	.48
25	.65
หลักนิติธรรม	
26	.48
27	.52
28	.49
29	.74
30	.59
หลักความเสมอภาค	
31	.46
32	.50
33	.58
34	.39
35	.74
หลักการมีส่วนร่วม	
36	.49
37	.74
38	.61
39	.80
40	.41
หลักการกระจายอำนาจ	
41	.23
42	.84

RAJABHAT BARNI RAJABHAT UNIVERSITY
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
43	.78
44	.55
45	.76
หลักคุณธรรมจริยธรรม	
46	.77
47	.38
48	.22
49	.74
50	.61

จากตาราง 27 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 50 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .22 ถึง .85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงนวรัตน์ อายุยืน
วัน เดือน ปีเกิด	26 มีนาคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/2 หมู่ 6 ตำบลพังราด อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมชนวัดหนองคอกหมู ตำบลตาขัน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชำฆ้อพิทยาคม จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชำฆ้อพิทยาคม จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2554	วิทยาศาสตรบัณฑิต วท.บ. (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2557	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี