



การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



โดย  
นางสาวปริญญา ยกพล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



โดย  
นางสาวปริญญา ยกพล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR AND SATISFACTION  
OF SCHOOL TEACHER UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร  
โดย ปริญญา ยกพล  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

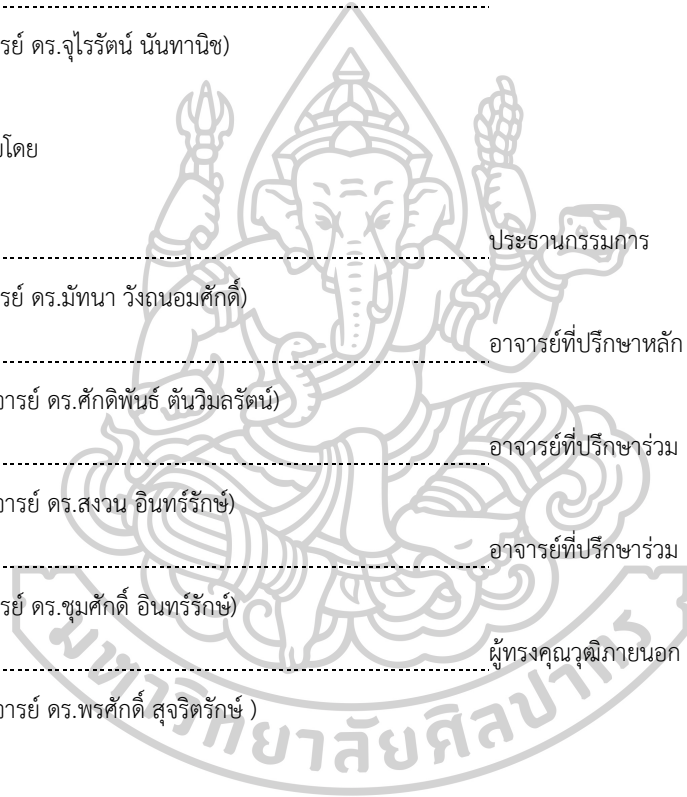
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ )



59252317 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล, ความพึงพอใจ

นางสาว ปริญญา ยกพล: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก :  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตาม  
หลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สมุทรสาคร จำนวน 80 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรร  
มาภิบาลกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่า  
มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับ  
มากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลัก  
ความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้าน  
หลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรมตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด  
4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร  
ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมาก  
ไปน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้รับ  
การยอมรับนับถือ ตามลำดับ

59252317 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR/ SATISFACTION OF SCHOOL TEACHER

MISS PARINYA YOKPON :

GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR AND SATISFACTION OF SCHOOL TEACHER UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SAKDIPAN TONWIMONRAT, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) good governance of administrator under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, 2) satisfaction of school teacher under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office 3) the relationship between good governance of administrator and satisfaction of school teacher under Samutsakhon primary Educational Service Area Office. The sample of this research consisted of 80 schools in Samutsakhon primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire regarding good governance based and satisfaction of school teacher based. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient

The findings revealed as follows :

1. good governance of administrator under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole and each aspect, was at a high level; There were 2 highest level; ranking from the highest mean to the lowest mean : Virtue, Value principle, There 4 high; Accountability, Transparency, Participation, and Rule of Law.

2. satisfaction of school teacher under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole and each aspect, When considered on a single side, at a highest level in 4 areas; ranking from the highest mean to the lowest mean : Job security, Company policy and Administration, Advancement, Responsibility, There 4 high; Interpersonal relation with Subordinate and with peers Achievement and work itself and Recognition.

3. the relationship between good governance of administrator and satisfaction of school teacher under Samutsakhon primary Educational Service Area Office was found at .01 level of statistical significance

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข ทำให้งานวิจัยครั้งนี้บรรลุจุดประสงค์ตามที่วางไว้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความกรุณาในการแนะนำช่วยเหลือ แก้ปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์จากภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสั่งสอน สร้างและพัฒนาประสบการณ์ต่างๆ ทั้งด้านความรู้ และแนวทางการบริหาร ตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่ในสถาบันแห่งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุนันทา ปานรงค์ ดร.วิไล ปรีกษากร ดร.ภรณ์ หลาวเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรานนท์ จุฑาจันทร์ และ ดร.ปิยสนธิ์ เชื้อทอง ที่ให้เกียรติเป็นผู้ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เครื่องมือนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุดและได้ให้คำแนะนำที่ดี ที่เป็นแนวทางให้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุดที่ผู้วิจัยได้รับตอบกลับมาเป็นอย่างดี ทำให้ผลวิจัยมีความสมบูรณ์และถูกต้อง

สุดท้ายขอขอบพระคุณคุณแม่ คุณแม่ ครอบครั้ว เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจในการศึกษาวิจัยด้วยดีเสมอมา จนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ปริญญา ยกพล

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามการวิจัย.....	7
สมมุติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล.....	16
ความหมายของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล.....	16
ความสำคัญของธรรมาภิบาล.....	18
องค์ประกอบของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล.....	22
ความพึงพอใจของครู.....	31
ความหมายของความพึงพอใจ.....	31



ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	34
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร .....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	49
งานวิจัยในประเทศ.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
สรุป.....	63
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	64
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	64
ระเบียบวิธีวิจัย .....	65
แผนแบบงานวิจัย .....	65
ประชากร .....	66
กลุ่มตัวอย่าง.....	66
ผู้ให้ข้อมูล.....	66
ตัวแปรที่ศึกษา.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	69
การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	71
สรุป.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร .....	76

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาสมุทรสาคร .....	90
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับ ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร .....	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	103
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ .....	109
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	110
รายการอ้างอิง .....	111
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	118
ภาคผนวก ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลอง เครื่องมือ .....	127
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	130
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล .....	132
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	136
ประวัติผู้เขียน.....	149

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	66
ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตารางที่ 3 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม.....	77
ตารางที่ 4 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักนิติธรรม. 78	
ตารางที่ 5 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักคุณธรรม .79	
ตารางที่ 6 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความโปร่งใส .....	81
ตารางที่ 7 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม รวม .....	83
ตารางที่ 8 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความ รับผิดชอบ .....	85
ตารางที่ 9 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความคุ้มค่า .....	88
ตารางที่ 10 ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวม.....	90
ตารางที่ 11 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จของงาน .....	91

ตารางที่ 12 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	92
ตารางที่ 13 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะงาน .....	93
ตารางที่ 14 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความรับผิดชอบ .....	94
ตารางที่ 15 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	95
ตารางที่ 16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านนโยบายและการบริหาร .....	96
ตารางที่ 17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน .....	97
ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในงาน .....	98
ตารางที่ 19 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความ พึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร .....	99

## บทที่ 1

### บทนำ

ปัจจุบันแนวโน้มโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง สิ่งที่น่าประหลาดใจที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ที่บังคับทำให้คนทั้งโลกต้องหันมาให้ความสนใจกันมากขึ้น นอกเหนือจากการส่งผลกระทบต่อคนทั้งโลกแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นยังมีผลต่อ ประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยอีกด้วย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีมาตรการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วน ซึ่งระบบการศึกษาของประเทศไทยถือเป็นพื้นฐานในการผลิตบุคลากรที่จำเป็นและสำคัญ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ สติปัญญา ทักษะใหม่ ๆ หลักการบริหาร ทั้งด้านมหภาค แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ<sup>1</sup> ดังนั้นจึงพบว่าในเวลานี้และอนาคตข้างหน้าประเทศต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญต่อคุณภาพในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศชาตินั้น ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนของทั้งประเทศ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม มีการปรับวิถีคิดวิธีการบริหารของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกฝ่ายในประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบแก้ปัญหา พัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบ สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกลเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 6 ระบุว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564**, 2.

<sup>2</sup> “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546”, ใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนที่ 100 ก (9 ตุลาคม 2546), 2.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้นำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิรูปการเมืองโดยวางรากฐานแนวคิดนี้ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และรัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยมีจุดหมายเพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขึ้นในระบบต่าง ๆ ของประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดหลักบริหารไว้ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักการดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 กำหนดให้จัดโครงสร้างระบบและกระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล<sup>3</sup> นอกจากนี้ในแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558 ได้กำหนดนโยบายไว้หลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่ 8 เรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีเป้าหมายที่จะปฏิรูปกฎหมายและพัฒนาระบบการยุติธรรมทั้งระบบให้เกิดความทันสมัยภายใต้หลักนิติธรรมและความเสมอภาค ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข่าวสารทางราชการและสามารถสื่อสารต่อสาธารณชนได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึงและเป็นธรรม<sup>4</sup>

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 โดยบัญญัติไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า “ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” เพื่อตอบสนองต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงมีหน้าที่หลักทางด้านกำหนดนโยบายการศึกษาให้กับประชาชนจึงได้นำหลักว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “หลักธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าวได้แก่ 1) หลักนิติบุคคล 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 ที่ได้กล่าวไว้ในหมวด 4 หน้าแรกของชนชาวไทย มาตรา 74 กำหนดให้ “บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ

<sup>3</sup> “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 116, ง (วันที่ 10 สิงหาคม 2542): 15.

<sup>4</sup> คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, *การบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.2555-2558)*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2554), 11-15.

รัฐวิสาหกิจหรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม อำนาจความสะอาดและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน”<sup>5</sup>

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคลตามที่ได้บัญญัติไว้ในระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ทำให้โรงเรียนเกิดความเป็นอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามาร่วมรับผิดชอบถือว่าเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เตรียมความพร้อมรับการตรวจสอบ และประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์คุ้มค่าต่อการลงทุนใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินให้คุ้มค่ามากที่สุด มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

อย่างไรก็ตาม ในการที่จะบริหารงานในองค์กรประสบผลสำเร็จนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ผู้บริหารจะต้องสามารถนำเทคนิควิธีการ ปัจจัยต่าง ๆ มาช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานภายในสถานศึกษาอีกประการหนึ่งคือความพึงพอใจนั่นเอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารจะต้องพยายามชักชวน โนมน้าวจิตใจให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่องานในสถานศึกษา พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความสมัครสมานสามัคคีระหว่างกันและกัน ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์กรหรือสถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็จะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย<sup>6</sup>

<sup>5</sup> คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2550), 90.

<sup>6</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547), 148.

## ปัญหาของการวิจัย

การขับเคลื่อนการศึกษาไทย สำหรับยุค Thailand 4.0 กล่าวถึง 4 ประเด็นปฏิรูปเร่งด่วนของการศึกษาไทยและหนึ่งในประเด็นเหล่านั้นคือ คุณภาพและมาตรฐานของนักเรียนด้วยธรรมมาภิบาล และนายกรัฐมนตรียังได้ให้ข้อสั่งการให้ทุกส่วนราชการดำเนินการให้ ปี 2559 เป็นปีแห่งธรรมมาภิบาล<sup>7</sup> สถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งการมีธรรมมาภิบาลในสถานศึกษานอกจากจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างดีจนนำไปสู่การทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้นั้น ธรรมมาภิบาลในโรงเรียนยังช่วยแก้ปัญหาภายในองค์กร ได้แก่ การทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาการมีผู้บริหารที่เป็นเผด็จการ บริหารโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วม ผู้บริหารขาดความรับผิดชอบ ขาดความโปร่งใสในการบริหาร บริหารโดยไม่ยึดความเสมอภาคเป็นธรรม บริหารโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไม่คุ้มค่า บุคลากรมีความรู้สึกเหลื่อมล้ำของสถานภาพ หรือมีความไม่มั่นคงในงาน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้อาจแก้ไขได้ เพราะหลัก ธรรมมาภิบาลนั้นครอบคลุมถึงปัญหาดังกล่าว เพราะแก่นแท้ของธรรมมาภิบาลโดยเฉพาะ ธรรมมาภิบาลประชาธิปไตยนั้น เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมปฏิสัมพันธ์กัน และเกิดการถ่วงดุลพลังต่าง ๆ ของทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทำให้เห็นว่า การนำธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษามาช่วยแก้ปัญหาอื่น ๆ ในองค์กรได้ โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งถือว่ามีความจำเป็น เพราะจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความผูกพัน รู้สึกรักและมีจิตสำนึกในการ เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อ การบริหาร<sup>8</sup> เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวสำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกกระเปียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อให้ทุก กระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการ บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐต้องนำหลักการ ว่าด้วยการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า “ธรรมมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม

<sup>7</sup> สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เรื่อง หลักธรรมมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ,” (12 กรกฎาคม 2559).

<sup>8</sup> วีระยุทธ พรพจน์ธรรมาส, “องค์ประกอบของธรรมมาภิบาลในโรงเรียน,” วารสารนักบริหาร 34,1 (มกราคม – มิถุนายน 2557): 86.



หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 จะถูกบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป<sup>9</sup> และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงานในโรงเรียนทำให้เกิดความพึงพอใจอีกด้วย

สำหรับในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาในกับประชากรในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาดำเนินการบริหาร ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนของสังคม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และจัดระบบสารสนเทศให้ทันสมัย ยกกระตือรือร้นขีดความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ มุ่งสู่มาตรฐานสากล บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจึงเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวนโยบายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา ด้านโครงสร้างการบริหารงานเป็นโครงสร้างที่ยังขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเต็มตามกรอบอัตรากำลัง ส่งผลต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการ การบริหารของโรงเรียนยังมีข้อบกพร่องในเรื่องนิติธรรม คุณธรรม การบริหารงานไม่โปร่งใส ไม่สามารถประสานความร่วมมือที่ดีให้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารที่ผิดพลาด ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ มีปัญหาความขัดแย้ง การร้องเรียน ฟ้องร้อง การกล่าวโทษในหมู่ครูด้วยกันเอง ครูกับผู้บริหาร ครูกับนักเรียน หรือแม้แต่ครูกับผู้ปกครอง มีเหตุการณ์เกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งบางเรื่องเกิดความเสียหายแก่ราชการ ตัวบุคคล หากปล่อยทิ้งไว้คงไม่เป็นผลดีต่อการบริหารการศึกษา คุณภาพการศึกษาไม่ได้ตามมาตรฐานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จากการรายงานของกลุ่มวินัยและนิติกร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมในการบริหารที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จนกระทั่งผิดถึงวินัยของข้าราชการครูจำนวนไม่น้อย และถ้าพิจารณาจาก

<sup>9</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2556), 22.

การที่ข้าราชการครูขอเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (Early Retired) ซึ่งอาจจะด้วยเหตุผลต่าง ๆ ทั้งปัญหาสุขภาพไม่แข็งแรง ออกไปประกอบอาชีพอื่น รวมทั้งไม่พอใจกับสภาพการทำงานในองค์กรที่ทำอยู่หรือสภาพการบริหารของผู้บริหารองค์กร มีจำนวน 12,032 ราย<sup>10</sup> การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหาร หากบุคลากรมี “ความพึงพอใจ” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะความพึงพอใจเป็นเสมือนแรงขับ (Driving Force) ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้ามุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น โดยมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้แตกต่างกันไปมากมาย แต่ทฤษฎีหนึ่งที่น่าเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจและทำให้เข้าใจได้ง่ายว่าบุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีความพึงพอใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

<sup>10</sup> สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานประจำปี 2551 (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2551), 15.

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

### ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หรือไม่

### สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อความสอดคล้องกับข้อคำถามของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein) มาเป็นกรอบของการวิจัย ซึ่งได้กล่าวถึง ระบบการบริหารโรงเรียนหรือองค์กรทางการศึกษาของ ลูเนนเบิร์ก (Lunenburg) เป็นการดำเนินงานแบบระบบเปิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมิติของระบบการบริหารจัดการ การดำเนินงาน ขนาด ขอบเขตของการดำเนินงาน แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจน สามารถแบ่งออก เป็น 3 ส่วนอย่างกว้าง ๆ ดังนี้

ส่วนแรกเป็นกระบวนการของปัจจัยนำเข้า (Inputs) โรงเรียนได้รับการจัดสรรบุคลากรงบประมาณ ทฤษฎีและความรู้จากรัฐ ควบคุมการดำเนินงานของโรงเรียน ในขณะที่โรงเรียนมีหน้าที่

จัดสรร จัดการทรัพยากรที่อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแล ให้กับทั้งภาครัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนทุกฝ่ายทั้งของตัวนักเรียนเองและผู้ปกครองของนักเรียน ตัวอย่างเช่น นักเรียนต้องการเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและมีประโยชน์เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อในระดับสูง ครูต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น สภาพการทำงานที่ดี ผลประโยชน์ที่ได้รับและความมั่นคงในงาน

ในส่วนของกระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) เป็นกระบวนการที่องค์กรจะทำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า จากสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เห็นผลผลิตระบบจะเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับงานผ่านกระบวนการแปรสภาพ รวมถึงการดำเนินงานภายในขององค์กรและระบบของการบริหารจัดการ การดำเนินงาน รวมถึงองค์ประกอบบางส่วนของระบบการจัดการและเทคนิคของผู้บริหารโรงเรียนรวมถึงทักษะการตัดสินใจและความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนภายในโครงสร้างขององค์กรจะมีผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียน

ในส่วนสุดท้ายเป็นส่วนของกระบวนการของผลผลิต (Outputs) เป็นผลที่เกิดจากการดำเนินการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการแปรสภาพ โดยใช้กิจกรรมการบริหาร เช่น การกำหนดโครงสร้างองค์กร การพัฒนาวัฒนธรรม การตัดสินใจ การจูงใจ การนำ การสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การบริหารงานบุคคลและการบริหารงบประมาณ เพื่อทำให้เกิดผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการดำเนินงานของครู อัตราการเจริญงอกงาม ของนักเรียนและบุคลากร อัตราการออกกลางคัน การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร การขาดเรียนของนักเรียนและการขาดงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับฝ่ายบริหารและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทักษะคตินักเรียนต่อโรงเรียนเรียนและความพึงพอใจในงานของบุคลากร เป็นต้น สำหรับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นปฏิกิริยาที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จของโรงเรียน ข้อมูลย้อนกลับในเชิงลบจะช่วยจัดปัญหาและเป็นความยุ่งยาก ในการปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียนและส่งผลกระทบต่อผลผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคต<sup>11</sup>

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดทางด้านกระบวนการทางการศึกษา เพราะระบบบริหารจัดการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องบริหารโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวไว้หลากหลาย เช่น องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ 1) การสร้าง

---

<sup>11</sup> Fred C. Lunenburg Allan C. Ornstein, Education Administration Concept and Practices Fourth Edition, 20-22.

ความมั่นใจในการมีกรอบโครงสร้างของการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิผล 2) สิทธิของผู้ถือหุ้นและบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้เป็นเจ้าของ 3) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน 4) บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำกับดูแลกิจการ 5) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส 6) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท<sup>12</sup> ในขณะที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มี 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 2) หลักคุณธรรม (Morality) 3) หลักความโปร่งใส (Accountability) 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) 6) หลักความคุ้มค่า (Cost effectiveness)<sup>13</sup> ในขณะที่ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) เสนอหลักธรรมาภิบาล โดยประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsiveness) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity) 3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) 4) ความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)<sup>14</sup> และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เสนอแนวคิดหลักธรรมาภิบาล ไว้ 6 ประการ 1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 2) หลักคุณธรรม (Virtue) 3) หลักความโปร่งใส (Transparency) 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการบริหาร และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผน

<sup>12</sup> Organization for Economic Co-operation and Development(OECD), **Practical Guide to Corporate Governance** (Washington, DC: Pennsylvania Ave, 2009), 63.

<sup>13</sup> “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 116, ง (วันที่ 10 สิงหาคม 2542): 15.

<sup>14</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2555), 16-20.

แผนการทำงานและร่วมปฏิบัติงาน 5) หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 6) หลักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)<sup>15</sup>

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน พบว่า พัฒนา แสงตะวัน ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนจากนักทฤษฎี 5 ท่าน โดยสังเคราะห์ตัวแปรที่มีความหมายเหมือนกันและใกล้เคียงกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกันคือ 1) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3) รายได้ตอบแทน 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อร่วมงาน<sup>16</sup> ในขณะที่ศิริวรรณ จิวประสาธ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 6 ประการ คือ 1) ผลตอบแทน 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การบังคับบัญชา 4) ลักษณะงาน 5) กลุ่มงาน 6) สภาพแวดล้อมการทำงาน<sup>17</sup> และเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอริชเบิร์กได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงาน (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) 6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) 4) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) 5) เงินเดือน (Salary) 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation - Peers) 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว

<sup>15</sup> สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, “ประกาศสำนักคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เรื่อง หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ,” 12 กรกฎาคม 2559.

<sup>16</sup> พัฒนา แสงตะวัน, “ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2553),ง.

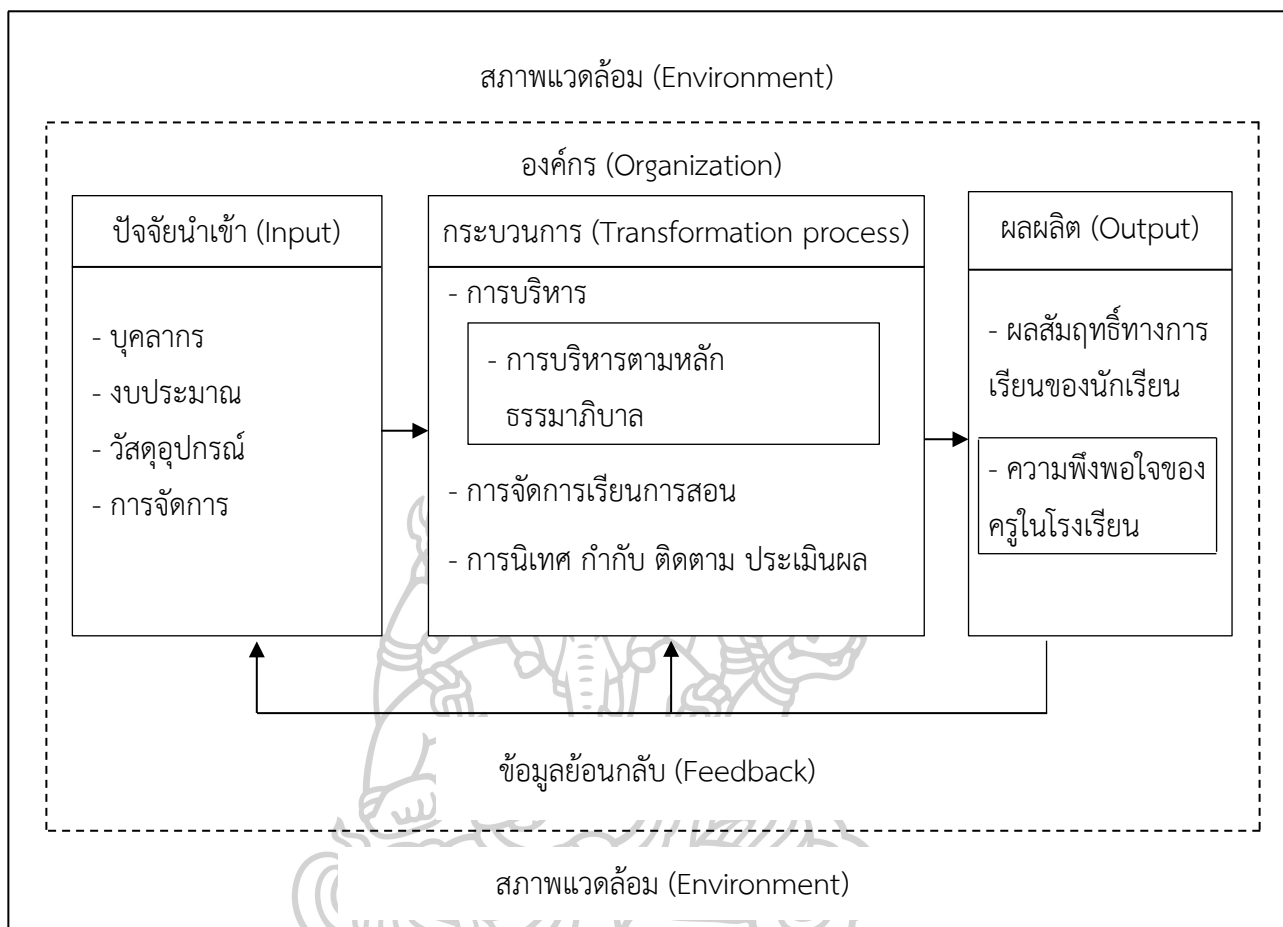
<sup>17</sup> ศิริวรรณ จิวประสาธ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), 38.

(Personal Life) 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation - Supervisor) 9) สถานภาพทางสังคม (Status) 10) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security)<sup>18</sup> จากแนวคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2560 และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาเป็นขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1



---

<sup>18</sup> Frederic Herzberg, Banard Mausner, and B.B. Syndermen, **The Motivation to Work** (New York : John Wiley & Sons, 1959), 113-115.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา: Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration Concepts and practices, 6<sup>th</sup> ed, (CA : Wadsworth,2012). 20-22.

: Frederic Herzberg , The Motivation to Work, (New York : John Wiley & Sons, 1959), 44-49

: สำนักนายกรัฐมนตรี, การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (กรุงเทพมหานคร, 2560)



### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2560 ซึ่งจำแนกหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการคือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า<sup>19</sup> ส่วนความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาความพึงพอใจจากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ 6 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 10 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) สภาพการปฏิบัติงาน 5) เงินเดือน (Salary) 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานภาพทางสังคม 10) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน<sup>20</sup> ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความพึงพอใจทั้งหมด 8 ประการคือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) นโยบายและการบริหาร 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน 8) ความมั่นคงในงาน ดังแผนภูมิที่ 2



<sup>19</sup> สำนักนายกรัฐมนตรี, การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (กรุงเทพมหานคร, 2560)

<sup>20</sup> Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration Concepts and practices, 6<sup>th</sup> ed, (CA : Wadsworth, 2012). 20-22.

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ( $X_{tot}$ )	ความพึงพอใจของครู ( $Y_{tot}$ )
1. หลักนิติธรรม (x1) 2. หลักคุณธรรม (x2) 3. หลักความโปร่งใส (x3) 4. หลักการมีส่วนร่วม (x4) 5. หลักความรับผิดชอบ (x5) 6. หลักความคุ้มค่า (x6)	1. ความสำเร็จของงาน ( $Y_1$ ) 2. การได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) 3. ลักษณะของงาน ( $Y_3$ ) 4. ความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) 5. ความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) 6. นโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $Y_7$ ) 8. ความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ )

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : : สำนักนายกรัฐมนตรีนตรี, การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรีนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (กรุงเทพมหานคร, 2560)

: Frederic Herzberg , The Motivation to Work, (New York : John Wiley & Sons, 1959), 44-49

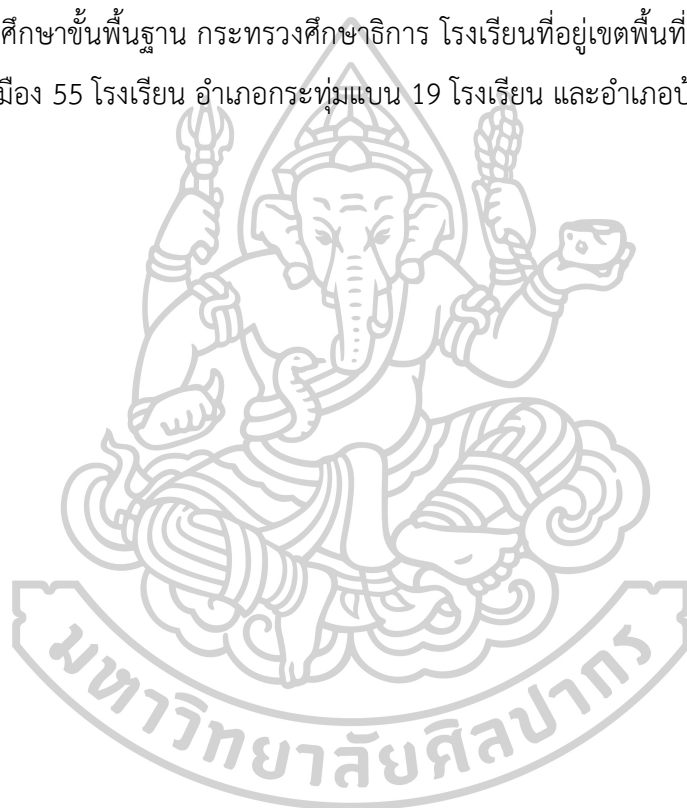
### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามขอบเขตของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ศึกษา ดังนี้

**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร** หมายถึง วิธีการดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์กรอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ เพื่อมุ่งประโยชน์สุขแก่ประชาชน และมุ่งการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเป็นระบบตามกฎหมาย ดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค เป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

**ความพึงพอใจของครู** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจของครูที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้จากการประเมินข้อความที่ครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

**โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร** หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนที่อยู่เขตพื้นที่ต่อไปนี้จำนวน 103 โรงเรียน ได้แก่ อำเภอเมือง 55 โรงเรียน อำเภอกะทู้ม้วน 19 โรงเรียน และอำเภอบ้านแพ้ว 29 โรงเรียน



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการค้นคว้าข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะการบริหารงานไม่ จะเป็นเรื่องใด องค์กรจะเดินไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ต้องเริ่มจากการวางระบบบริหารภายใน องค์กรให้มั่นคงก่อน ซึ่งธรรมาภิบาลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในทุกประเภท เพื่อใช้ในการ บริหารหน่วยงาน องค์กรเพื่อความ เป็นระเบียบ เป็นธรรมาภิบาลความเลื่อมล้ำ ปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับการดูแลหน่วยงานหรือองค์กร ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกระดับชั้น หลักธรรมาภิบาล จึงมีความสำคัญกับการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง จึงได้มีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบ ของธรรมาภิบาล ดังนี้

#### ความหมายของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

นักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่าธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลาย ทั้งมีความหมายที่คล้ายกัน และแตกต่างกัน ซึ่งคำที่ใช้ในความหมายที่เกี่ยวกับคำว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งใน ประเทศไทยมีนิยามชื่อเรียกที่หลากหลาย เช่น การปกครองที่ดี ธรรมาภิบาล การจัดการปกครอง ธรรม ราชูร์ ธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี การกำกับดูแลกิจการที่ดี บรรษัทภิบาล ผู้วิจัยจึงได้ รวบรวมความหมายจากนัก ทฤษฎี นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และคำว่า อภิบาล หมายความว่า บำรุงรักษา ปกครอง ดังนั้นคำว่าธรรมาภิบาลตามศัพท์บัญญัติ ราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance)<sup>21</sup>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบ

<sup>21</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556 (กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา, 2556), 597.

ให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนและประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อ บรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึก ถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์และการปกครองแบบระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับ ความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน<sup>22</sup>

เสน่ห์ จัตุไร ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง แนวคิดการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การบริหารองค์การภาครัฐมีความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ได้แก่ มีการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาคในการรณรงค์หาเสียง มีฝ่ายค้านที่เข้มแข็ง มี อิสระในการตัดสินใจ ปลอดภัยจากการคุกคาม มีเสรีภาพของสื่อมวลชน มีเสรีภาพในการประชุม ประท้วง มีเสรีภาพในการตั้งกลุ่มการเมืองและสมาคม มีเสรีภาพทางศาสนา ปลอดภัยจากภัย คุกคามทางการเมือง มีความเสมอภาคทางกฎหมาย และมีรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ยึดถือประโยชน์ของ ประชาชนเป็นสำคัญ จึงนับได้ว่าธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือและแนวทางการ ดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้าง พื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสรีภาพ มีโครงสร้างและ กระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การ พัฒนาประเทศที่ยั่งยืน<sup>23</sup>

ปธาน สุวรรณมงคล ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล หรือ (Good Governance) ใน ความหมายกว้าง ๆ หมายถึงการปกครองหรือการบริหารที่ดี ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน สังคม ประเทศชาติหรือองค์การนั้น แต่หากพิจารณาให้แคบเข้า คำว่า ธรรมาภิบาล หรือ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี หรือธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม รวมกับ อภิบาล หมายถึงวิธีการที่ดีในการ ใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การ<sup>24</sup>

<sup>22</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “การบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล,” วารสารเศรษฐกิจและสังคม 53, 3 (กรกฎาคม 2559) : ไม่ ปรากฏเลขหน้า

<sup>23</sup> เสน่ห์ จัตุไร, มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557), 5.

<sup>24</sup> ปธาน สุวรรณมงคล, การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2558), 3-4.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาล คือการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง<sup>25</sup>

จากความหมายของธรรมาภิบาลดังกล่าว สรุปความหมายของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลได้ว่า หมายถึง วิธีการดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์กรอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ เพื่อมุ่งประโยชน์สุขแก่ประชาชน และมุ่งการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเป็นระบบตามกฎหมาย ดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค เป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม

### ความสำคัญของธรรมาภิบาล

ปัจจุบันธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในทุกองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายของหลายประเทศ จึงมีนักวิชาการนำหลักธรรมาภิบาลไปขยายผลปรับโครงสร้างและกระบวนการทั้งในองค์กรของรัฐและธุรกิจ<sup>26</sup> ธรรมาภิบาลถือได้ว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง ตามวิถีทางธรรมาธิปไตย เป็นการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ดีในการบำรุงรักษาบ้านเมืองและสังคมให้มีการพัฒนาครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งมีการจัดระบบองค์กรและกลไกต่าง ๆ ในส่วนราชการ องค์กรของรัฐ รัฐบาล การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอิสระ องค์กรเอกชน กลุ่มชมรมและสมาคมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม (Civil Society) ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนของทั้งประเทศ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องและเป็นธรรม หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีเพราะมีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหารราชการของประเทศใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบ สันติสุข

<sup>25</sup> วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, **ธรรมาภิบาล** [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.th.wikipedia.org/wiki>

<sup>26</sup> เสนต์ จั๊ยโต, **มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น** (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557), 3.

มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล<sup>27</sup> นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลมีบทบาทในการสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นไปอย่างแข็งแกร่ง เนื่องจากระบบโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศจะสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารการพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย เพื่อนำมาซึ่งความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทยและความยั่งยืนของการพัฒนา<sup>28</sup>

สถาบันพระปกเกล้า ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องกระตุ้นให้กระบวนการประชาธิปไตยมีความสมบูรณ์และเกิดความยั่งยืน เพราะเป็นสิ่งที่เกิดผลจากการเป็นประชาธิปไตย คือ การจัดสรรอำนาจที่เป็นธรรม ทำให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่มีการทุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต เกิดกระบวนการประชาสังคมที่ทำให้ประชาชนรวมตัวกันทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะผลที่เกิดขึ้นคือสังคมมีคุณภาพ<sup>29</sup>

สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคณะ ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า มีความสำคัญในเรื่องของโครงสร้างและกระบวนการ และความสำคัญของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

ปธาน สุวรรณมงคล ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติของภาครัฐ มิติของประชาชน และมิติของภาคธุรกิจเอกชน ดังนี้

#### 1. มิติของภาครัฐ

1.1 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ ให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว และประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ มีความคุ้มค่ามากขึ้นซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

<sup>27</sup> เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคนอื่น ๆ, การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 29.

<sup>28</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล,” วารสารเศรษฐกิจและสังคม 53, 3 (กรกฎาคม 2559) : 49.

<sup>29</sup> สถาบันพระปกเกล้า, ตุลอำนาจในการเมืองการปกครอง (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2558), 246.

1.2 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานมากกว่าการทำเสร็จเหมือนเช่นที่ผ่านมาในอดีตการให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานทำให้มีความคุ้มค่ามากขึ้นโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีตัวชี้วัด (key performance indicator, KPI) ที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจของประชาชนนับเป็นตัวประเมินผลที่สำคัญ

1.3 ช่วยให้ระบบการบริหารภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้นโดยมีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบของภาครัฐให้รัดกุมและเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้กันทั่วไป เช่น การมีกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ การมีกฎหมายเกี่ยวกับการห้ามฮั้วประมูลงานของภาครัฐ เป็นต้น

1.4 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีความตระหนักถึงความสำนึกรับผิดชอบ (accountability) ต่อประชาชนและองค์กรมากขึ้น ซึ่งความสำนึกรับผิดชอบมีส่วนทำให้การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐมีการระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะหรือประชาชนมากขึ้น และหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็ต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยง หรือโยนความผิดให้บุคคลอื่นหรือนิ่งเฉย

1.5 ช่วยทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิดและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ระบบบริหารภาครัฐในอดีตมักเป็นระบบที่ปิด โดยประชาชนไม่รู้ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานของภาครัฐมากนักและข้อมูลส่วนใหญ่ถูกพิจารณาว่า ไม่เปิดเผยหรือเป็นความลับ แต่เมื่อมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ทำให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ และให้สิทธิแก่ประชาชนในการยื่นขอข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐได้ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อสาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารหรือเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นต้น และประชาชนยังมีช่องทางในการร้องเรียนการเสนอความคิดเห็นผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ของรัฐอีกด้วย

1.6 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐยึดกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการใช้ดุลพินิจหรือตามอำเภอใจ โดยมีการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจหรือแต่ละงานไว้ชัด ทำให้การใช้กฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนอาจลดลงไป

1.7 ทำให้ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้นส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้นโดยมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง



1.8 ทำให้บุคลากรภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้ให้บริการประชาชนมิใช่เจ้านายของประชาชนหรือผู้มีสถานภาพที่เหนือกว่าประชาชน

## 2. มิติของประชาชน

2.1 ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้นเนื่องจากระบบราชการได้เปิดกว้างมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

2.2 ทำให้ประชาชนมีความตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ของพลเมืองมากขึ้นหลังจากได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐและแหล่งอื่น ๆ มากขึ้น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วมากขึ้นอันเป็นผลอันเป็นมาจากการปรับ รื้อ กฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ (deregulation) ทำให้มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการลงไปมาก และภาครัฐได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เช่น การตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตลอดเวลา

2.4 ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของระบบบริหารภาครัฐโดยเฉพาะ ประเด็นการคอร์รัปชัน การใช้อำนาจไม่เป็นธรรม เนื่องจากประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักมากขึ้น รวมถึงการใช้สิทธิพลเมืองในการเรียกร้อง ร้องเรียน และฟ้องร้องต่อศาลในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ

## 3. มิติของภาคธุรกิจเอกชน

3.1 ทำให้การบริหารกิจการธุรกิจได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นส่งผลทำให้การแข่งขันเชิงธุรกิจดำเนินไปได้ด้วยดี

3.2 ทำให้ต้นทุนทางธุรกิจเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริง เนื่องจากภาครัฐมีความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้น มีการเรียกรับผลประโยชน์น้อยลง

3.3 ทำให้ประเทศชาติสามารถแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยมีการบริหารภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน เอื้ออำนวยเคียงคู่กับภาคธุรกิจเอกชน<sup>30</sup>

วีรยุทธ พรพจน์ธนาส ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลในสถานศึกษาว่า การมีธรรมาภิบาลสถานศึกษาจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างดีจนนำไปสู่การทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้

<sup>30</sup> ปธาน สุวรรณมงคล, การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, 2558), 28-31.

นั้น ธรรมนูญบาลในสถานศึกษาช่วยแก้ปัญหาในองค์การ ได้แก่ การทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาการมีผู้บริหารเผด็จการ บริหารโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วม ผู้บริหารขาดความรับผิดชอบ ขาดความโปร่งใสในการบริหาร บริหารโดยไม่ยึดความเสมอภาคเป็นธรรม บริหารโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไม่คุ้มค่า บุคลากรมีความรู้สึกเหลื่อมล้ำของสถานภาพ หรือไม่มีความมั่นคงในงาน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้อาจแก้ไขได้ เพราะหลักการของหลักธรรมนูญบาลนั้นครอบคลุมถึงปัญหาดังกล่าว เพราะโดยแก่นแท้ของธรรมนูญบาลโดยเฉพาะธรรมนูญบาลประชาธิปไตยนั้น เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ปฏิสัมพันธ์กัน และเกิดการถ่วงดุลพลังต่าง ๆ ของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทำให้เห็นว่าการนำธรรมนูญบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยแก้ปัญหาอื่น ๆ ในองค์การได้ โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นเพราะจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความผูกพัน รู้สึกรักและมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อการบริหาร<sup>31</sup>

จากความสำคัญของหลักธรรมนูญบาลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ธรรมนูญบาลเป็นแนวปฏิบัติในการจัดระเบียบสังคมที่มีความสำคัญครอบคลุมทุกภาคส่วน เป็นกฎเกณฑ์การปกครองที่มีความเป็นธรรม ทำให้ไม่เกิดการฉ้อโกง ไม่มีการทุจริต ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพราะบุคคลในภาครัฐตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนและองค์การมากขึ้น นอกจากนี้หลักธรรมนูญบาลยังช่วยกระตุ้นให้กระบวนการประชาธิปไตยเกิดความสมบูรณ์ ระบบการบริหารงานของรัฐมีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น และทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสังคมให้เข้มแข็งในทุกด้าน เป็นภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศ

### องค์ประกอบของการบริหารตามหลักธรรมนูญบาล

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับหลักธรรมนูญบาลไว้อย่างหลากหลายซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอ ดังนี้

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development) ได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมนูญบาลไว้ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจในการมีกรอบโครงสร้างของการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิผล
2. สิทธิผู้ถือหุ้นและบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้เป็นเจ้าของ
3. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

<sup>31</sup> วีรยุทธ พรพจน์ธนาส, “องค์ประกอบของธรรมนูญบาลในโรงเรียน,” วารสารนักบริหาร 34, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2557) : 86.

4. บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำกับดูแลกิจการ
5. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
6. ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท<sup>32</sup>

ธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank) ได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

1. ความสำนึกรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง ความสำนึกรับผิดชอบเป็นสิ่งเชิงบังคับที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องตอบคำถามในการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐและตอบสนองต่อองค์การที่ให้อำนาจหน้าที่แก่ตนเอง ความสำนึกรับผิดชอบยังอาจหมายถึงหลักเกณฑ์ที่จัดทำไว้เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนกลไกในการกำกับเพื่อให้แน่ใจว่า มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง หลักการสำคัญของการมีส่วนร่วมมาจากการยอมรับว่า ประชาชนเป็นหัวใจแห่งการพัฒนาโดยที่ประชาชนไม่เพียงเป็นผู้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวแทนแห่งการพัฒนาอีกด้วย โดยประชาชนสามารถมีส่วนร่วมเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มสมาคม กลุ่มหอการค้า กลุ่มอาสาสมัคร เป็นต้น และร่วมในฐานะปัจเจกบุคคลก็ได้ เช่น การลงคะแนนเสียง การแสดงความคิดเห็นผ่านสถานีวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น และในฐานะที่เป็นตัวแทนของการพัฒนา ประชาชนต้องมีช่องทางเข้าถึงสถาบันที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอีกด้วย เช่น สถาบันตัวแทนต่าง ๆ

3. การคาดการณ์ได้ (predictability) หมายถึง การมีอยู่ของกฎหมาย กฎ ระเบียบและนโยบายที่กำกับดูแลสังคมอยู่ และการปฏิบัติที่ยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งทำให้สามารถคาดการณ์ได้ถึงผลการกระทำที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

4. ความโปร่งใส (transparency) หมายถึง การมีอยู่ของข้อมูลข่าวสารสำหรับสาธารณะและความชัดเจนของกฎ ระเบียบ และการตัดสินใจของรัฐ ความยากลำบากในการทำให้เกิดความโปร่งใสคือ มีเพียงเจ้าของข้อมูลข่าวสารเท่านั้นที่รู้เรื่อง และมีช่องทางเข้าถึงข้อมูลที่จำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นในการส่งเสริมสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนโดยการบังคับให้มีอย่างจริงจัง<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Organization for Economic Co-operation and Development(OECD), **Practical Guide to Corporate Governance** (Washington, DC: Pennsylvania Ave, 2009), 63.

<sup>33</sup> Asian Development Bant, **Strategy2020 the Long-Term Strategic Framework of the Asian Development Bant 2008-2020** (Mandaluyong City: Asian Development Bant, 2008), 14.

กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดองค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน
2. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศน์ และทรัพยากรธรรมชาติ
3. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน
4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการ และสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้
5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน
6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Resource Development) เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องรับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน
7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น
8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้
9. การดำเนินงานตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยเป็นธรรม
10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญ ในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่

11. การกำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินงานแทน<sup>34</sup>

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้จำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การมีกฎระเบียบที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการบังคับใช้กันอย่างเสมอภาค และไม่มีการเลือกปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน (Double Standard) มีการปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เคารพสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมาย

2. หลักคุณธรรม (Virtue) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย มีความอดทน และร่วมกันป้องกันการคอร์รัปชันในองค์กร

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารจัดการตรวจสอบได้ เช่น การทำงานที่เปิดเผย การจัดระบบงานที่ชัดเจน มีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ถูกต้อง โปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการการบริหาร และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผนการทำงานและร่วมปฏิบัติงาน

5. หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) หมายถึง ความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ การเอาใจใส่ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาส และพร้อมจะให้ตรวจสอบประเมินผลที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ และการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และจากการดำเนินงาน

6. หลักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม<sup>35</sup>

วีรยุทธ พรพจน์ธรรมาส ได้จำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในสถานศึกษาไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความ

<sup>34</sup> เสน่ห์ จัญโต, มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557), 50-51.

<sup>35</sup> สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, “ประกาศสำนักคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เรื่อง หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ,” 12 กรกฎาคม 2559.

รับผิดชอบ 6) หลักเป้าหมายรับผิดชอบต่อสังคม 7)หลักความมั่นคง และ 8) หลักความคุ้มค่า โดยหลักการทั้ง 8 ประการดังกล่าวจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา คือ การมีผู้เรียนที่มีคุณภาพหรือเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข<sup>36</sup>

สำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยทุกรายการต้องถือปฏิบัติ มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ได้แก่

(1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

(2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

(3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

(4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

(5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

(6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน<sup>37</sup>

<sup>36</sup> วีรยุทธ พรพจน์ธรมาส, “องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน,” **วารสารนักบริหาร** 34, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2557): 86.

<sup>37</sup> “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 116, ง (วันที่ 10 สิงหาคม 2542): 15.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จำแนกหลักธรรมาภิบาล โดยแบ่งออกเป็น 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsiveness)

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity)

3. ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)

4. ความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2555 ความหมายของหลักการย่อย มีดังต่อไปนี้

#### 1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

1.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล่าสมัยและไม่จำเป็น

1.2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

## 2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)

2.1 หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

2.2 หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

2.3 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

2.4 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคม

## 3. ประชาธิปไตย (Participatory State)

3.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการถ่ายโอนบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

3.2 การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

## 4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility)



4.1 คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้อง มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I – Integrity	ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A – Activeness	ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก และมีจิตบริการ
M – Morality	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R – Responsiveness	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E – Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A – Accountability	ตรวจสอบได้
D – Democracy	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
Y – Yield	มุ่งผลสัมฤทธิ์ <sup>38</sup>

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ได้จำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในสถานศึกษาไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การมีกฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการบังคับใช้อย่างเสมอภาค และไม่มีการเลือกปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน (Double Standard) มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎ ระเบียบ และกรอบเวลาการปฏิบัติไม่ให้มีการใช้ไปแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีการอบการปฏิบัติที่เคารพสิทธิและเสรีภาพ และมีการปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์

2. หลักคุณธรรม (Virtue) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อร่วมสร้างสรรค์ให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความซื่อสัตย์ จริ่งใจ อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบอาชีพด้วยความสุจริตโดยไม่กระทำความชั่วหรือไม่สนับสนุนการคอร์รัปชัน พร้อมทั้งร่วมมือกันควบคุมไม่ให้เกิดการคอร์รัปชันในองค์กร

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การมีความโปร่งใสเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบได้ในทุก ๆ ด้าน อาทิ การมีระบบงานที่ชัดเจน เปิดเผยได้ มีกระบวนการ

<sup>38</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2555), 16

ให้สามารถตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนอย่างตรงไปตรงมา ถูกต้อง โปร่งใส สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การกระจายโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมทางการจัดการและการบริหารที่เกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน พนักงาน และเจ้าของ โดยการให้ข้อมูล การรับฟังและแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ การใส่ใจ การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา การเปิดโอกาส และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ประเมินผลที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่และจากการดำเนินงาน

6. หลักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency&Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม สร้างสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และมีองค์กรหรือบุคคลที่เป็นอิสระและเป็นที่ยอมรับของสังคมทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน<sup>39</sup>

ประชา ศรีหาบุญทัน ได้จำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในสถานศึกษาไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม (Rule of law) เป็นการตรากฎหมาย กฎ กติกาที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับใช้เป็นไปตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้ รวมทั้งคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม (Ethic) เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีวินัย และประกอบอาชีพสุจริต

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) เป็นการจักระบบข้อมูลเป็นระบบเปิด เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงาน และการจัดซื้อจัดจ้างที่เปิดเผย จัดกิจกรรมที่ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการประเมินผล

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร การให้ข้อมูลแก่ประชาชน การแสดงความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ และร่วมคุมงานสาธารณะ

<sup>39</sup> สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน), **คู่มือธรรมาภิบาล(Good Governance)** (2555),4.

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นการสร้างตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาสาธารณะ การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และการกล้าหาญที่จะรับผิดชอบต่อการทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า (Value for money) เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการใช้อย่างคุ้มค่า ให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารหรือการปกครองที่เหมาะสมและเป็นธรรม ใช้ในการดำรงรักษาบ้านเมืองและสังคม เป็นการบริหารจัดการทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

### ความพึงพอใจของครู

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ความหมายของความพึงพอใจ

Good and Kappa (1973) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Good, C.V., Kappa, P.D. ,Dictionary of education. (3<sup>rd</sup> ed.). New York : McGraw – Hill. (1973),

สมิธ (Smith) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานพูดได้อย่างจริงจั่งว่าเขาพอใจในการทำงาน<sup>41</sup>

กิลเมอร์ (Gilmer) ให้ความหมายว่า ทักษะคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกัน ความพึงพอใจในงานในงานที่ทำให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจในงานจึงเกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ขณะเดียวกันก็เกี่ยวข้องกับรางวัลซึ่งเป็นองค์ประกอบ ภายนอก<sup>42</sup>

โยเดอร์ (Yoder) ให้ความหมายหมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรในหน่วยงาน จะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานได้ให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้<sup>43</sup>

มอร์ส (Morse) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความ ตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้าตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความเครียดเป็น ผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งเป็น ผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน<sup>44</sup>

สเตรสส์ และ เซลล์ (Strauss and Sayles) ให้ความหมายว่าเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ<sup>45</sup>

<sup>41</sup> Henry Clay Smith, *Psychology of Industrial Behavior* (New York : McGraw – Hill Book Co.,1955), 114

<sup>42</sup> Van Haller B. Gilmer, *Industrial and Organizational Psychology* (New York : McGraw- Hill Book Company, 1971),119.

<sup>43</sup> Dale Yoder, et al.,*Handbook of Personnel Management and Labour Relation* (New York : McGraw – Hill, 1958),6.

<sup>44</sup> Nancy C. Morse, *Satisfaction in the White Collar Job* (Michigan : University of Michigan Press, 1953), 27.

<sup>45</sup> George Strauss and Leonard R. Sayles, *Personal : The Human Problem of Management* (New York : Englewood Cliffs, 1960),119.

วอลเลอร์สแตน (Wallerstein) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้าย (end – state in feeling) ที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์<sup>46</sup>

โวลแมน (Wolman) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการแรงจูงใจ<sup>47</sup>

วอนนัสและลอเออร์ (Wanous and Lawer) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวพันอยู่กับพฤติกรรมที่มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมาย (goal – direct behavior) ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ตัวเองได้รับ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการให้รางวัลและการลงโทษหรือต่อสภาพที่เป็นอยู่ในการทำงาน<sup>48</sup>

สมิธ (Smith) ให้ความหมายว่า ความต้องการในการทำงานของมนุษย์หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการด้านสังคม<sup>49</sup>

คูล์เปอร์ (Cooper) ให้ความหมายว่า ความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไว้หลายประการ คือ 1) ทำงานที่เขาสนใจ 2) อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน 3) ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม 4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม 6) กำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม 7) ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่

<sup>46</sup> Harvey Wallerstem, *A Dictionary of Psychology* (Maryland : Penguin Book, Inc.,1971) 256.

<sup>47</sup> Benjamin B. Wolman, *Dictionary of Behavior Science* (Van Nostrand : Reinhold Company, 1973), 384.

<sup>48</sup> John Wanons and Edward E. Lawer, Lawer, “**management and Meaning of Job Satisfaction**”, *Journal of Applied Psychology* (April 1972), 65-105.

<sup>49</sup> Henry Smith C., *Psychology of Industrial Behavior* (New York : McGraw – Hill Book Co.,1955),115.

เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือในการปฏิบัติงานด้วย<sup>50</sup>

ซาเลซนิคและคณะ (Zaleznik and others) ให้ความหมายว่า การให้รางวัลเพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) รางวัลภายนอก (external rewards) ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สถานภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์กรและการจัดสถานภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน 2) รางวัลภายใน (internal rewards) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติ<sup>51</sup>

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานตนเองมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้น เต็มใจและภูมิใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าและเรียบเรียง หลักการ แนวคิดและ ทฤษฎี และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจจากนักวิชาและนัก ทฤษฎีต่าง ๆ จากหลายแหล่งข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

สุรรัตน์ ดวงสิน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 6 ประการคือ

1. ค่าจ้าง ค่าจ้างมีบทบาทอย่างสำคัญมากในการกำหนดความพอใจในงานที่ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับต่ำหรือระดับสูง เพราะค่าจ้างหรือเงินเป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการต่าง ๆ นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและที่มาของการยอมรับอีกด้วย

2. ลักษณะงาน ลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น พนักงานต้องการงานที่ทำทาย เขาไม่ต้องการงานที่ไร้ความหมายวันแล้ววันเล่า งานที่หลากหลายจะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนงานที่มีความหลากหลายต่ำจะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายกับพนักงาน แต่ถ้างานที่หลากหลายสูงจะก่อให้เกิดความเครียดกับพนักงานได้ งานที่มีความอิสระแก่พนักงานบ้างในการทำงานก็จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจสูง การทำงานตามคำสั่งทุกขั้นตอนย่อมเป็นการผิดธรรมชาติของมนุษย์

<sup>50</sup> Alfred, Cooper M., **How to Syerrese Peole** (New York : McGraw – Hill Book, Co., 1958),1-33.

<sup>51</sup> Abraham Zaleznik and others, **Motivation** : Productivity and Satisfaction of workers (Massachusetts : Harvard University Press, 1958),40.

3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสการเลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานเป็นอันมาก ทั้งนี้การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ในเรื่องการนิเทศ เนื้อหาของงานและค่าจ้าง ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นในองค์กรจะให้เสรีภาพแก่พนักงานมากขึ้น งานท้าทายมากขึ้นและเงินเดือนสูงขึ้น

4. การนิเทศงาน การนิเทศงานก็เหมือนกับการเลื่อนตำแหน่งที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงาน รูปแบบการนิเทศที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานของพนักงานคือการนิเทศโดยยึดพนักงานเป็นหลักโดยให้หัวหน้างานสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับพนักงานให้ความสนใจต่อพนักงานเป็นการส่วนตัวซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในตัวพนักงานและการใช้อิทธิพลหรือความร่วมมือในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขาจะมีความพอใจในระดับสูงในตัวพนักงานและสถานการณ์ของงานทั้งหมด

5. กลุ่มทำงาน ปกติคนเราชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือ จึงจะก่อให้เกิดความพอใจในงานขึ้น นอกจากนี้คนเราต้องคุยกันในขณะที่ทำงานและไม่ชอบถูกแยกออกจากกัน กลุ่มทำงานถือได้ว่าเป็นระบบการสนับสนุนทางสังคมสำหรับพนักงาน คนเรามักใช้เพื่อนเป็นแหล่งสำหรับระบายความรู้สึกเมื่อเขามีปัญหาหรือแหล่งสำหรับการพึ่งพา

6. สภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีส่วนสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน พนักงานชอบทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมสะอาดสบาย มีอุณหภูมิและแสงสว่างพอเหมาะที่จะทำงานไม่อับหรือมีเสียงรบกวน มีตารางการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานสะอาด มีเครื่องมือเพียงพอ<sup>52</sup>

ศิริวรรณ จิวประสาธ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 6 ประการคือ

1. ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สนองความต้องการได้หลายอย่างเช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง

2. การเลื่อนตำแหน่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้น

3. การบังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันไปอีกระดับหนึ่งการบังคับบัญชาซึ่งมี 2 ลักษณะคือบังคับบัญชาแบบมุ่งคน โดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบ

<sup>52</sup> สุรัตน์ ดวงสิน, “ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายรวมใจ 4 ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนอร์ธกรุงเทพ, 2556),30.

สนับสนุนกับบังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมโดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจเหมือนกันกับค่าตอบแทนลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้านคือความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายน้อยจะสร้างความพอใจได้สูงสุด งานที่มีความหลากหลายเกินไปพนักงานจะรู้สึกตึงเครียด งานที่สร้างอิสระจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด

5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจ

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง ด้วยอุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาการทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลกระทบต่อความพอใจในการทำงาน<sup>53</sup>

พงษ์ศิริ สามารถ ได้สรุปเนื้อหาความจากแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สรุปได้ว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค
2. ความต้องการมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการมีความเป็นอยู่อย่างมั่นคงมีความปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม
3. ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความภูมิใจ การได้รับความยกย่องจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างตามความคิดของตน<sup>54</sup>

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray) ได้เสนอองค์ประกอบแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจากงานวิจัย ปี ค.ศ. 1970 ไว้ 9 ประการ ดังนี้

<sup>53</sup> ศิริวรรณ จิวประสาท, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), 38.

<sup>54</sup> พงษ์ศิริ สามารถ, “ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 18.



1. ด้วงาน (work) ด้แก่ ความสนใจในด้วงาน งานที่แปลกใหม่ โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษา งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ และวิธีควบคุมการทำงาน
  2. เงินเดือน (pay) ด้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม และความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร
  3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ด้แก่ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
  4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ด้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
  5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ด้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานและการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
  6. สภาพการทำงาน (working condition) ด้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างขององค์กร สถานที่ทำงาน
  7. การนิเทศ (supervision) ด้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
  8. เพื่อนร่วมงาน (co - workers) ด้แก่ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน
  9. องค์กรและการบริหาร (company and management) ด้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร<sup>55</sup>
1. ความมั่นคงในการทำงาน (security) ด้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
  2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ด้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
  3. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ด้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

<sup>55</sup> Jean Guilford and David E. Gray, **Motivation and Modern Management** , (Massachusetts : Addison – Wesley Publishers, 1970), 171.

4. ค่าจ้าง (wage) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
  5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspect of the job) ได้แก่ การวัดทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ
  6. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
  7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of job) ได้แก่ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
  8. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน
  9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
  10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ เงินเดือน เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ<sup>56</sup>
- บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หน่วยงานหรือผู้บริหารงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน 8 ประการ ดังนี้
1. สิ่งจูงใจที่วัสดุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาพทางกายภาพที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน
  2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัสดุ (non – material personal opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัสดุ เพราะเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
  3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
  4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจ ที่ได้แสดงนิสัยการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

<sup>56</sup> Van Haller B. Gilmer, **Applied Psychology** (New York : McGraw- Hill Book Company, 1970), 225.

5. ความดึงดูดในทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of condition to habitual methods) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้ความรู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน<sup>57</sup>

ล๊อค (Locke) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 9 ประการ คือ

1. ตัวงาน (work) ได้แก่ ความสนใจในตัวงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษา งาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินของหน่วยงาน

3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทนสวัสดิการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างกลาง วันหยุดประจำปี

6. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคาร สถานที่ทำงาน

7. การนิเทศ (supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้ข้อมูลที่โทษความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความทักษะในการบริหารของผู้นิเทศ

---

<sup>57</sup> Chester I. Barnard, *The Function of Executive* (Massachusetts : Harvard University Press, 1972), 142 – 149.

8. เพื่อนร่วมงาน (co - workers) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

9. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงาน<sup>58</sup>

Greenberg and Baron กล่าวว่า การจูงใจ มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ความพยายามหรือกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังงานเพื่อให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น

2. การตอบสนองต่อแรงขับ บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางมาปฏิบัติ ด้วยการทำงานมากขึ้นทำให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น โดยทางเลือกเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

3. การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย<sup>59</sup>

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการ need - hierarchy theory ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ ซึ่งลำดับขั้นความต้องการ มีดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiology needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความมั่นคงทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย

---

<sup>58</sup> Edwin A Locke, he Nature and Causes of job Satisfaction, Handbook of Industrial and organization Psychology, ed., Marvin D. Dunnette (Chicago : Rand McNally, 1976),1302.

<sup>59</sup> Greenberg,J.,& Baron, R.,ABehavior in organizations (6<sup>th</sup> ed.) Upper Saddle River, NJ. : Prentice Hall,(1997)

การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่ช่วยคุ้มครองให้พ้นภัยอันตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคม

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs) ต้องการได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระเสรี

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (the needs for self actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 4 ชั้น ข้างต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากที่จะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้<sup>60</sup>

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement : nAch) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : nAff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความ

3. ความต้องการอำนาจบารมี (need for power : nPow) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบของบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญของประการหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ก็คือ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน nAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี nAch สูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย<sup>61</sup>

<sup>60</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, 2<sup>nd</sup> ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1970), 210.

<sup>61</sup> David C. McClelland, *The Achieving Society* (New York : Van Nostrand, 1961), 100 – 112.

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเอง จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป และ 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบาบริเป็นความต้องการที่สูงกว่า ความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน<sup>62</sup>

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ตั้งเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มนุษย์โดยเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ได้ทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปได้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับขู่เข็ญไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย<sup>63</sup>

วรูม (Vroom) ได้ทำการศึกษาวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1960 และได้ตั้งทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานที่ว่า

1. พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากบุคคลกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว
2. ในองค์การบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลจากการตัดสินใจของตนเอง
3. แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

<sup>62</sup> David C. McClelland, "Business Drive and National Achievement", Harvard Business Review 14, 7 (July – August 1962) : 99 – 122.

<sup>63</sup> Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw – Hill Book Company, 1960), 33 – 48.

4. พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล จะอยู่บนพื้นฐานของระดับการรับรู้และการคาดหวังจะได้รับผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ที่ตนปรารถนา (desired outcome)<sup>64</sup>

วรูม (Vroom) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังของเขาว่า เป็นแรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความคาดหวังต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจจะประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ (valence) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ส่วนตัว (a personal goal or outcome)

2. การปฏิบัติ (instrumentality : performance reward linkage) เป็นการรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับรางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ

3. ความคาดหวัง (expectancy) เป็นความเชื่อว่าสิ่งใดได้ปฏิบัตินั้นจะเป็นที่ยอมรับยกย่องจากองค์กรและคนรอบข้าง

แรงจูงใจทำให้เกิดความคาดหวัง (expectancy) การปฏิบัติ (instrumentality) และความพึงพอใจ (valence) เท่า ๆ กัน<sup>65</sup>

เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองฟิสเบอร์กของสหรัฐอเมริกา จำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษ (Satisfied) ช่วงที่รู้สึกไม่ดีมาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg) ได้อธิบายรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ ได้แก่

<sup>64</sup> David. Nadler and Edward E. Lawler IH, **Motivation** : A Diagnostic Approach, 217.

<sup>65</sup> Victor H. Vroom, **Work Work and Motivation** (New York : John Wiley, 1964), 18.

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) คือ โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการคือ

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการ การบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations - Subordinate) คือ การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) คือ รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับ อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) คือ การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน



7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations - Subordinates) คือ การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร<sup>66</sup>

จากการศึกษาเอกสาร กรอบแนวคิดทฤษฎีและนักวิชาการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจนั้นมีปัจจัยหลายอย่างทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ดังนั้นบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเข้าใจลักษณะของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ที่ทำงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น ผู้วิจัยได้นำวิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg ได้ตัวแปร 8 ประการคือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) นโยบายและการบริหาร 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน 8) ความมั่นคงในงาน

### ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายสู่การปฏิบัติ กำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานองค์กรและบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาภาคบังคับและขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

### ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตั้งอยู่เลขที่ 2/3 หมู่ 8 ถนนเศรษฐกิจ ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีเนื้อที่ประมาณ 2.5 ไร่ เป็นที่ดินของวัดคลองครุ และได้

<sup>66</sup> Frederic Herzberg, Banard Mausner, and B.B. Syndermen, **The Motivation to Work** (New York : John Wiley & Sons, 1959), 113-115.

ทำสัญญาเช่า ตั้งแต่ครั้งยังเป็น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร อาคารสำนักงานเป็น อาคารเดิมของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำพิธีเปิดอาคารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ทำพิธีเปิดอาคารเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2538 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุมดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมี 3 อำเภอได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว มีอาณาเขต ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับจังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก	ติดกับกรุงเทพมหานคร
ทิศใต้	ติดกับอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	ติดกับจังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดราชบุรี

### วิสัยทัศน์

“การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมสร้างสรรค์ เป็นคนสาครบุรี 4.0 บนพื้นฐานความเป็นไทย”

#### ค่านิยม

“มาตรฐานระดับสากล” หมายถึง ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก การจัดการเรียนการสอน เทียบเคียงมาตรฐานสากล การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

“คนสาครบุรี 4.0” หมายถึง การเป็นผู้มีทักษะกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถสร้างสรรค์ผลงาน ชิ้นงานหรือนวัตกรรมได้ตามวัย (สอดคล้องกับเป้าหมายคุณลักษณะคนในยุค Thailand 4.0)

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตร ยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาสู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและ ค่านิยมหลัก 12 ประการ
3. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
4. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการ การศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

## ค่านิยมองค์กร

รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัย ใส่ใจบริหาร ซินชมผลงานร่วมกัน

## เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรในแต่ละระดับ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมเป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษาบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการศึกษา
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษามีเครือข่ายเข้มแข็งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพตามมาตรฐาน
6. บุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสายงานอย่างมืออาชีพ

## กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างและขยายโอกาสทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ 3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมผู้เรียนและบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเขตพื้นที่และสถานศึกษา

## จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพ

1. สำนักงานคุณภาพ 3 ดี ประกอบด้วย สำนักงานนำอยู่ มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ
2. โรงเรียนคุณภาพ 9 ดี ประกอบด้วย โรงเรียนนำอยู่ ผู้เรียนอ่านออกเขียนได้ ใส่ใจยกระดับผลสัมฤทธิ์ พิษิทธระบบนิเทศครู เชิดชูคุณธรรม ร่วมกิจกรรมแข่งขัน มุ่งมั่นสู่ประชาคมอาเซียน โรงเรียนมีระบบประกัน ครบครันความร่วมมือ

## ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำกับดูแลสนับสนุน ส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงานองค์การและบุคลากรต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาภาคบังคับและขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นหน่วย อำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่าง คล่องตัวมีความเป็นอิสระสามารถให้บริหารการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม โดย ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ระดับปฐมวัย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการให้กับเด็กกลุ่มอายุ 4-5 ปี มีความพร้อมในการเข้า เรียนระดับประถมศึกษา
2. ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น) ให้แก่เด็กกลุ่ม อายุ 7 – 16 ปี วยเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทุก คน ได้รับการศึกษาจนจบอย่างมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ประเภทสามัญศึกษา) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถพิเศษเฉพาะด้านเพื่อเป็น พื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือออกไปประกอบอาชีพ

### โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารสูงสุดของ องค์การ จัดโครงสร้างออกเป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย 1 ศูนย์ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการ แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2553 และเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ. 04011/1 ลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ.2556 แบ่งเป็น กลุ่ม อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา เอกชน หน่วยตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา<sup>67</sup>

<sup>67</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ 2560 (สมุทรสาคร : กลุ่มนโยบายและแผน, 2561), 7-19.

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจของครู มีผู้วิจัยทำการศึกษาไว้หลาย ๆ ด้าน ต่าง ๆ กันผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

กมล พึ่งด้วง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม กับความเสมอภาค ส่วนที่เหลืออีกแปดด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ และภาวะรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ และหลักการตอบสนอง<sup>68</sup>

กลินสุคนธ์ การเร่งและสุวิรัฐ แลสันกลาง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาด้านหลักนิติธรรม พบว่าบุคลากรในโรงเรียนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ เนื่องจากโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ และพบว่าผู้บริหาร บุคลากร ครู และนักเรียนได้ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด ด้านหลักคุณธรรม ผู้อำนวยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ด้านหลักความโปร่งใส พบว่าการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียนโดยการปรับกลไกการทำงานของทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนสามารถแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติอื่น ๆ ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนสามารถแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อพบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า โรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ แม้โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการใช้เงินตามโครงการ และมีความโปร่งใส สามารถ

<sup>68</sup>กมล พึ่งด้วง, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), บทคัดย่อ.

ตรวจสอบได้ แต่ในบางโครงการที่เป็นกิจกรรมที่เพิ่มเข้าไปไม่มีในโครงการเดิม ทำให้การเบิกจ่ายเงินค่อนข้างจะเป็นปัญหา จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ที่มีข้อสงสัยได้มีส่วนร่วมได้รับรู้ทั่วกันและซักถามข้อสงสัยตามความเหมาะสม และก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่ควรให้แต่ละฝ่ายงานส่งโครงการที่มีและจัดสรรงบประมาณให้แก่ฝ่ายอย่างเพียงพอและเหมาะสม<sup>69</sup>

จุฑามาส นาคปฐม ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าครุมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ 1) หลักความรับผิดชอบ 2) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 3) ด้านความโปร่งใส 4) ด้านหลักความคุ้มค่า 5) ด้านหลักคุณธรรม 6) ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ 1.1 ด้านหลักนิติธรรม การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ผลการเปรียบเทียบการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก<sup>70</sup>

ดุจดาว จิตใส ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใช้แนวคิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 แบ่งเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนหลักการบริหารงานบุคคลใช้แนวปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การส่งเสริมประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และ

<sup>69</sup> กลิ่นสุคนธ์ การเร่งและสุวรรณ แลสันกลาง, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่” วิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ 1,1 (มกราคม-มีนาคม 2561) : 33.

<sup>70</sup> จุฑามาส นาคปฐม, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี” (หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), บทคัดย่อ.

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การวางแผนการจัดบุคลากรเข้าทำงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพและจรรยาบรรณบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัย ตามลำดับ 3) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน<sup>71</sup>

ทวีรัตน์ อินทรประเสริฐ ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมในด้านการจัดการศึกษา<sup>72</sup>

บุญมี เวียงนนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้โอกาสรับผิดชอบงานและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายตามแผนงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่

<sup>71</sup> ดุจดาว จิตใส, “การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

<sup>72</sup> ทวีรัตน์ อินทรประเสริฐ, “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), บทคัดย่อ.

ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ความมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานตามต้องการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา 3) ความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีข้อสังเกตว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับประโยชน์และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือได้รับโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บริหารและผู้ร่วมงานนอกเวลาปฏิบัติงาน<sup>73</sup>

ปิยะพงษ์ โพธิ์มี ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใช้แนวคิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 แบ่งเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนความพึงพอใจใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก มุ่งสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุด คือ องค์ประกอบของความพึงพอใจ และองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีดังนี้ องค์ประกอบของความพึงพอใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ

<sup>73</sup> บุญมี เวียงนนท์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2556), บทคัดย่อ.



ปฏิบัติการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>74</sup>

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ภาพรวมในระดับมาก โดยที่ด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านหลักการมีส่วนร่วมกับด้านความรับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ข้าราชการครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน<sup>75</sup>

รัตน์ชนก พรหมณศิริ และกฤษณ์ ภูริหงส์ ได้ทำการวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก<sup>76</sup>

<sup>74</sup> ปิยะพงษ์ โพธิ์มี, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

<sup>75</sup> ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2557), บทคัดย่อ.

<sup>76</sup> รัตน์ชนก พรหมณศิริ และกฤษณ์ ภูริหงส์, “หลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ” วารสารวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ 18, 2 (2560) : 133-134

ราชัญ สมทบ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใช้แนวคิดและหลักการบริหารจัดการศึกษาตามพระราชกฤษฎีกาการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 แบ่งเป็น 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ใช้แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามภาระงานที่กำหนดในกฎกระทรวง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ หลักความคุ้มค่า หลักความสำนึกรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส 2) ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับสูง<sup>77</sup>

ราชนันท์ สิวัดฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ใช้แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ แบ่งเป็น 4 ด้านประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงาน ความสามารถในการ

<sup>77</sup> ราชัญ สมทบ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี” (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2556), บทคัดย่อ.

ปรับตัวของโรงเรียน และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบ ว่า 1) การบริหารแบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 3) หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยม ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>78</sup>

วริศรา วงศ์มุสิก ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือหลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>79</sup>

<sup>78</sup> ราเชนฐ์ ลิขิตวัฒน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” (งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), บทคัดย่อ.

<sup>79</sup> วริศรา วงศ์มุสิก, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ”, 2556, บทคัดย่อ

สุรศักดิ์ พันธุระ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างข้าง<sup>80</sup>

สุภา เจียมมุก ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>81</sup>

เหรียญทอง มีชัย และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมพบว่า 1) โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนโดยรวมและรายได้ แตกต่างกันอย่าง

<sup>80</sup> สุรศักดิ์ พันธุระ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2559),บทคัดย่อ.

<sup>81</sup> สุภา เจียมมุก, “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554),บทคัดย่อ.

ไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านหลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉราพรรณ โมรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 4) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรม/จริยธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการตอบสนอง เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวก และด้านหลักนิติธรรมเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ร้อยละ 61.20<sup>82</sup>

อัจฉราพร กริ่งไกร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 มีผลการศึกษาพบว่า 1) โรงเรียนมีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุดคือ ด้านหลักนิติธรรม และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ 2) โรงเรียนมีปัญหการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ภาพรวมในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้าน ด้านที่มีปัญหาอยู่ในอันดับสูงสุดคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ และด้านที่มีปัญหาต่ำที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม 3) แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนทั้ง 10 ด้าน ด้านที่มีความเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวนทั้งหมด 39 รายการ ดังนี้ 1) ด้านหลักประสิทธิผล 4 รายการ 2) ด้านหลักประสิทธิภาพ 4 รายการ 3) ด้านหลักการตอบสนอง 5 รายการ 4) ด้านหลักภาวะรับผิดชอบ 5 รายการ 5) ด้านหลักความโปร่งใส 5 รายการ 6) ด้าน

---

<sup>82</sup> อัจฉราพรรณ โมรัตน์, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2562), บทคัดย่อ.

หลักการมีส่วนร่วม 4 รายการ 7) ด้านหลักความเสมอภาค 2 รายการ 8) ด้านหลักนิติธรรม 2 รายการ 9) ด้านหลักความเสมอภาค 4 รายการ 10) ด้านการกระจายอำนาจ 4 รายการ<sup>83</sup>

อิชชกันต์ ศรีวรวิทย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่หลักความโปร่งใส และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ ความพอใจในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีในภาพรวมทั้ง 0 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกได้แก่ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาได้แก่ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านการจัดการตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ระดับปานกลางและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.575$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01<sup>84</sup>

อริจิต อภรพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) การศึกษาความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร

<sup>83</sup> อัจฉราพร กริ่งไกร, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยเขต 1” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุทัย, 2558), บทคัดย่อ.

<sup>84</sup> อิชชกันต์ ศรีวรวิทย์, “ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุดรธานี, 2557), บทคัดย่อ.

สถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระแก้ว หลักประสิทธิผล คือครูเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการทำงานอย่างครบถ้วนด้านหลักประสิทธิภาพควรมีการบริการอย่างทั่วถึง ด้านหลักการตอบสนอง ควรมีการรับฟังความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านหลักภาวะรับผิดชอบ คือกำหนดทิศทางในการทำงานให้ชัดเจน ด้านหลักความโปร่งใส ควรมีกระบวนการบริหารเงิน และพัสดุที่ถูกต้องและชัดเจน และมีระบบการตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วมควรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน รับฟังปัญหา ความคิดเห็นของบุคคล และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา พร้อมปรับปรุง ประสานความสัมพันธ์ และให้ความช่วยเหลือ ด้านหลักในการกระจายอำนาจควรมีการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และมอบหมายงานแก่บุคคลในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ด้านหลักนิติธรรมควรมียึดหลักความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่โดยคำนึงถึง กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้านหลักความเสมอภาคควรมีการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติควรมีกระบวนการทำงานร่วมกันมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ<sup>85</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

ในต่างประเทศมีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นจำนวนมาก ซึ่งได้รวบรวมและเรียบเรียงนำเสนอ ดังนี้

คราค (Clarke) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่าง ๆ ของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจสำคัญ การใช้หลักธรรมาภิ

---

<sup>85</sup> อธิจิต อภรพงษ์, “การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระแก้ว” (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2559), บทคัดย่อ.

บาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกพ้อง<sup>86</sup>

บลูเมล (Blumel) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือ ต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ที่มีจำนวนมากในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างภาพสังคมใหม่ ๆ โดยการนำกิจกรรมและการมีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ<sup>87</sup>

พัตแนม (Putnam) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประชาธิปไตยในการปกครองท้องถิ่นของอิตาลี พบว่า แม้ในประเทศเดียวกันมีกฎหมายและการกระจายอำนาจเหมือนกัน แต่การบริหารท้องถิ่นในภาคใต้ของอิตาลีกลับมีปัญหาอิทธิพลและการทุจริตมาก โดยพัตแนมได้แสดงผลการวิจัยไว้ว่า ความสัมพันธ์แนวนราบที่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือกันและความเข้มแข็งของกลุ่มประชาคม (Vertical relation) ระหว่างเจ้าพ่อหรือผู้มีอิทธิพล กับบริวารและคนในท้องถิ่น<sup>88</sup>

อัลริคเซน (Ulriksen) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญภายใน ความสำเร็จและงานในหน้าที่การงานของตน และ 2) ครูไม่พึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากภายนอก ได้แก่ นโยบายและ

<sup>86</sup> Clarke. Vicki Clinell Burge, "In search of good governance : Decentralization and democracy in Ghana" (PhD. Dissertation, Northern Illinois University, 2001), 35.

<sup>87</sup> Christina M. Blumel, "Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya)" (PhD. Dissertation, University of Maryland, 2000), 25.

<sup>88</sup> Robert. Putnam, Making Democracy Work : Civic Tradition in Modern Italy, n.p. 19. อ้างถึงในบวรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย (กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2542), 22.



การบริหารองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้งานที่ไม่ถนัด กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป ขัดต่อความรู้สึก และกฎเกณฑ์ที่ไม่ละเอียดไม่แน่นอนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนงานที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมือนเจ้านาย ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน<sup>89</sup>

ราธแมน (Rathman) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเธอรัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน<sup>90</sup>

รูเบน (Roben) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงและต่ำของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยภายนอก เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ ผู้ร่วมงาน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอิสระในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ผู้ปกครอง บุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความสามารถของครู การขาดการแสดงความรู้สึกหรือทำทนาย และการที่นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่น่าพอใจ<sup>91</sup>

เว็สเตอร์ (Webster) แรงจูงใจของครูที่จะนำใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของครู คุณค่าของงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของนวัตกรรมทางการศึกษากับการนำไปใช้ ในทำนองเดียวกันของการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า การนำใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในระดับสูงมีความเกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้

<sup>89</sup> Janice Joyce Ulriksrn, "Perception of Secondary School Teachers and Principale Concerning Factors Related to JobSatisfaction and Job Dissatisfacton," Dissertation Abstracts International 46 (July 1997), 127.

<sup>90</sup> Rodney L. Rathmann, "Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School," Dissertation Abstracts International 64 (January 1999) : 2354 – A.

<sup>91</sup> Roben ll, " Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher Ed.D. Vipenia Politechnic Institude and State University," Dissertation Abstract International (1994) : 54.

ในระดับที่สูงเกี่ยวกับการสนับสนุนทางการบริหาร ในทางกลับกันพบว่า การนำใช้นวัตกรรมทางการศึกษาในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าของนวัตกรรมในระดับต่ำและการรับรู้ถึงการขาดการสนับสนุนทางการบริหารของโรงเรียน<sup>92</sup>

เอสคิลด์เซน คริสเตนเซน และเวสต์ลันด์ (Eskildsen, Kristensen and Westlund) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มประเทศยุโรปเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชาวเดนมาร์กมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับพนักงานชาวนอร์เวย์ สวีเดน และฟินแลนด์ นอกจากนี้ยังไม่มี ความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แต่ภูมิลาเนา อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดขององค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน<sup>93</sup>

ยัดส์ (Yates) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และความเสมอภาคของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรณีศึกษาความไม่เสมอภาคในการบริหารงาน (Work motivation, job satisfaction, and equity sensitivity in secondary school administrator : A study of perceived inequity) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ และความเสมอภาคท่ามกลางผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา มุมของผู้บริหาร และครูที่มีศักยภาพในการเป็นผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจของผู้บริหารและนักการศึกษาทั้งหลาย ความเครียด ภาระงาน และความมั่นคงในการทำงานสอดคล้องกับการบริหารที่เป็นอุปสรรคสำหรับครูในการเข้าสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จากการศึกษาวิจัยยังระบุอีกว่ายังขาดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารใหม่ ๆ และผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารต้องมีปรับปรุงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังการเรียนการสอนทั้งครูและผู้บริหาร ต้องแสดงภาพการเรียนการสอนให้เทียบเท่ากับงานมากกว่าการบริหารเพียงอย่างเดียว เมื่อมีการเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้ากับสิ่งที่เกิดขึ้นหลังการทำงานแล้ว<sup>94</sup>

<sup>92</sup> Laura Elizabeth Webster, **Teacher motivation to implement an educational innovation : Teacher efficacy, task value, and perception of administrative support.** (Ed.D. dissertation, University of Southern California, 2006), Abstract.

<sup>93</sup> Jacob K. Eskildsen, Kai Kristensen and Ander H. Westlund, **“Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries,”** Employee Relations 26, 2 (2004) : 122-136.

<sup>94</sup> Randall A. Yates, **“Work motivation, job satisfaction, and equity sensitivity in secondary school administration 2003”**, Abstract.

วากเนอร์ (Wagner) จรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ตัวแปร 3 ประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิกริยา ส่งผลกระทบต่อระหว่างแรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับ บรรยากาศการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ<sup>95</sup>

### สรุป

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพราะเป็นแนวปฏิบัติในการจัดระเบียบสังคมที่มีความสำคัญครอบคลุมทุกภาคส่วน เป็นกฎเกณฑ์การปกครองที่มีความเป็นธรรม ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความสันติสุขในสังคม พร้อมทั้งตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อประชาชน นอกจากนี้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลยังช่วยกระตุ้นให้กระบวนการประชาธิปไตยเกิดความสมบูรณ์ ระบบการบริหารงานของรัฐมีความยุติธรรม น่าเชื่อถือ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น และทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารงานของทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้เป็นหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม 6) หลักความคุ้มค่า ส่วนความพึงพอใจของครูในโรงเรียน คือ ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจของครูที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบต่อให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้จากการประเมินข้อความที่ครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม ก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี จะส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

<sup>95</sup> Brigid Daly Wagner, "Motivation and professional growth in early childhood teachers" (Ph.D. dissertation, University of Rochester, 2006), Abstract.

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 1 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ คือ

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาข้อมูล สถิติ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เอกสารวารสาร บทความทางวิชาการ จัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ และขออนุมัติทำโครงร่างงานวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

##### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรวจสอบคุณภาพ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นตัวอย่าง นำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

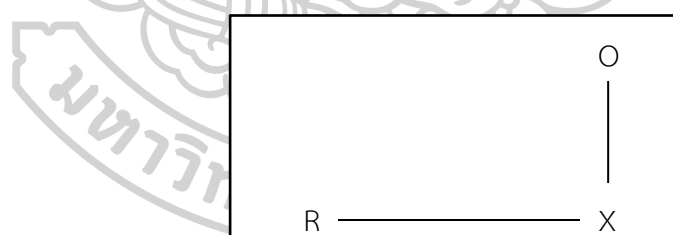
เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย การวิเคราะห์แปลผล และการอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอเพื่อให้ผู้ควบคุมตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะและจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

#### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย/ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการนำเสนอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบเป็นการศึกษา ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร 103 โรงเรียน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองจำนวน 55 โรงเรียน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบนจำนวน 19 โรงเรียน และสถานศึกษาที่ตั้งในอำเภอบ้านแพ้ว 29 โรงเรียน

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มจากประชากรซึ่งได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ในตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>96</sup> ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 โรงเรียน ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## ผู้ให้ข้อมูล

จากโรงเรียนทั้งหมดได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมทั้งสิ้น 172 คน ดังรายละเอียดในตารางตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ที่	อำเภอ	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
				ผู้อำนวยการ/ ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1.	เมืองสมุทรสาคร	55	46	46	46	92
2.	กระทุ่มแบน	19	16	16	16	32
3.	บ้านแพ้ว	29	24	24	24	48
รวม		103	86	86	86	172

ที่มา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (สมุทรสาคร : งานข้อมูลและสารสนเทศ)

<sup>96</sup> Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," Journal for Education and Psychological Measurement 3, (November, 1970), 603.

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรต้น** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ( $x_{tot}$ ) ของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2560 มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งจำแนกหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

2.1 **หลักนิติธรรม** ( $x_1$ ) หมายถึง มีการกำหนดระเบียบ กฎ กติกาและการปฏิบัติตนตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิก

2.2 **หลักคุณธรรม** ( $x_2$ ) หมายถึง มีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

2.3 **หลักความโปร่งใส** ( $x_3$ ) หมายถึง มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้

2.4 **หลักการมีส่วนร่วม** ( $x_4$ ) หมายถึง มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

2.5 **หลักความรับผิดชอบ** ( $x_5$ ) หมายถึง มีการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน

2.6 **หลักความคุ้มค่า** ( $x_6$ ) หมายถึง มีการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของ

อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

**3. ตัวแปรตาม** ได้แก่ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors Theory) คือปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปร 8 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานที่เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จดี เมื่อทำงานประสบความสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ

3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจสอบควบคุมมากเกินไป การให้อิสระแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่

3.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

3.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร การกระจายและมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

3.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในการติดต่อสื่อสารที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน



3.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์การ การได้รับความคุ้มครองจากระเบียบ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักนายกรัฐมนตรีนวัตกรรมด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2560

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครู ตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg)

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)<sup>97</sup> โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักรับเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

<sup>97</sup> R.Likert, *New Pattern of Management* (New York :Mcgraw-Hill, 1961). 74.

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล/ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งค่าถามแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียนละ 2 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน
6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตามวิธีวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient ) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .881

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ และด้วยตนเองในบางกรณี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มารวบรวมจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ถูกต้อง นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. จัดระเบียบข้อมูลรหัสแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>98</sup> รายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหรือความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหรือความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

<sup>98</sup> John w. Best, *Research in Education* (Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice Hall, 1970), 190.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหรือ  
ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหรือ  
ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ  
น้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารหรือ  
ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับ  
น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความ  
พึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การ  
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation  
coefficient)<sup>99</sup> รายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

---

<sup>99</sup> D.E. Hinkle, W. William, and G.J. Stephen, **Applied Statistics for the Behavior Sciences**, 4<sup>th</sup> ed. (New York: Houghton Mifflin, 1998), 118.

## สรุป

การวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ และความพึงพอใจของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ด้วยค่าสถิติสถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อทราบความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 โรงเรียน 172 คน ได้รับคืนมา 80 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 93.02 นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	54	33.80
หญิง	106	66.20
รวม	<b>160</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	13	8.10
30 - 40 ปี	53	33.10
41 - 50 ปี	66	41.30
51 ปีขึ้นไป	28	17.50
รวม	<b>160</b>	<b>100.00</b>
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	57	35.60
สูงกว่าปริญญาตรี	103	64.40
รวม	<b>160</b>	<b>100.00</b>
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	80	50.00
ครูผู้สอน	80	50.00
รวม	<b>160</b>	<b>100.00</b>
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	29	18.1
10 - 20 ปี	36	22.5
21 - 30 ปี	65	40.6
มากกว่า 30 ปี	30	18.8
รวม	<b>160</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 80 คนและครู 80 คน เป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 เป็นเพศหญิง 106 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 ลำดับ 3 คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และลำดับสุดท้าย คือ อายุ น้อยกว่า 30 มี น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า สูงกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ พบในลักษณะเดียวกัน คือ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครู มีจำนวนเท่ากัน คือ 80 คน ลำดับแรกและลำดับสอง คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 30 ปีมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา คือ 10 – 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ลำดับ 3 คือ มากกว่า 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และลำดับสุดท้าย คือน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

## **ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

การวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 80 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ที่กำหนดไว้ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้



ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 80)

ข้อ	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	หลักนิติธรรม ( $x_1$ )	4.14	0.34	มาก
2	หลักคุณธรรม ( $x_2$ )	4.56	0.26	มากที่สุด
3	หลักความโปร่งใส ( $x_3$ )	4.34	0.39	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม ( $x_4$ )	4.24	0.31	มาก
5	หลักความรับผิดชอบ ( $x_5$ )	4.39	0.27	มาก
6	หลักความคุ้มค่า ( $x_6$ )	4.50	0.22	มากที่สุด
	( $x_{tot}$ )	4.36	0.21	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ หลักคุณธรรม ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = 0.26), หลักความคุ้มค่า ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.22) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ หลักความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.27), หลักความโปร่งใส ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.39), หลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = .0.31), หลักนิติธรรม ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักนิติธรรม

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักนิติธรรม ( $X_1$ )	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.86	0.61	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.86	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการออกกฎระเบียบข้อบังคับที่บุคลากรทุกคนให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ	4.10	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	4.25	0.82	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้	4.29	0.58	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	4.45	0.82	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.20	0.80	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน	4.09	0.51	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.82) ผู้บริหารสถานศึกษา

กำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.82) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D. = 0.80) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับที่บุคลากรทุกคนให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.74) ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ตามกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = .61) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = .72) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักคุณธรรม

(n = 80)

ข้อ	ด้านคุณธรรม ( $X_2$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน	4.44	0.63	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความสามารถและความเหมาะสม	4.30	0.54	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม	4.76	0.51	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรักสามัคคีกัน	4.60	0.59	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.76	0.51	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงาม ตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณ	4.45	0.59	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและมีใจเป็นกลาง	4.29	0.78	มาก

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักคุณธรรม (ต่อ)

(n = 80)

ข้อ	ด้านคุณธรรม (X <sub>2</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.80	0.49	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาสุภาพเหมาะสมและให้เกียรติบุคลากร	4.60	0.61	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	4.49	0.59	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.61	0.58	มากที่สุด
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง	4.63	0.51	มากที่สุด
13	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจให้การบังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.74	0.57	มากที่สุด
14	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ	4.40	0.63	มาก
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงาน	4.59	0.61	มากที่สุด
	รวม	4.56	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.56, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ( $\bar{x}$  = 4.80, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม ( $\bar{x}$  = 4.76, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{x}$  = 4.76, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจให้การบังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม ( $\bar{x}$  = 4.74, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

( $\bar{x}$  = 4.63, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{x}$  = 4.61, S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรักสามัคคีกัน ( $\bar{x}$  = 4.60, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาสุภาพเหมาะสมและให้เกียรติบุคลากร ( $\bar{x}$  = 4.60, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงาน ( $\bar{x}$  = 4.59, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ( $\bar{x}$  = 4.49, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงาม ตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณ ( $\bar{x}$  = 4.45, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน ( $\bar{x}$  = 4.44, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ ( $\bar{x}$  = 4.40, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความสามารถและความเหมาะสม ( $\bar{x}$  = 4.30, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและมีใจเป็นกลาง ( $\bar{x}$  = 4.29, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความโปร่งใส

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักความโปร่งใส ( $X_3$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่สำคัญต่าง ๆ	4.15	0.75	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้บุคลากรทุกคนทราบ	4.26	0.79	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.09	0.70	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบ	4.79	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ	4.53	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความโปร่งใส (ต่อ)

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักความโปร่งใส ( $X_3$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
6	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับดูแลตรวจสอบการทำบัญชี ทะเบียนการเงิน และพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.29	0.78	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	4.34	0.57	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบเป็นระยะ	4.29	0.78	มาก
	รวม	4.34	0.39	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบ ( $\bar{x} = 4.79$ , S.D. = 0.47) ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงิน และพัสดุให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการทำบัญชี ทะเบียนการเงิน และพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบเป็นระยะ ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.78) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้บุคลากรทุกคนทราบ ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.79) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่สำคัญต่าง ๆ ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่า

มัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ  
 อย่างเป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.70)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม  
 ร่วม

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $X_4$ )	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน	4.00	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.84	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.80	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการประสานงานการบังคับบัญชาของสถานศึกษา	4.26	0.57	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการประสานงานทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.50	0.55	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเป็นระยะ	4.71	0.60	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.31	0.77	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.36	0.76	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	4.36	0.76	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในการจัดตั้งทีม	4.68	0.50	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.10	0.72	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม (ต่อ)

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $X_d$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	4.53	0.53	มากที่สุด
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.00	0.61	มาก
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.88	0.92	มาก
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.33	0.76	มาก
	รวม	4.24	0.31	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเป็นระยะ ( $\bar{x} = 4.71$ , S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในการจัดตั้งทีม ( $\bar{x} = 4.68$ , S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการประสานงานทั้งในและนอกสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.50$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.76) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D. = 0.76) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.76) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.77) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการ



ประสานงานการบังคับบัญชาของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.72) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 3.88$ , S.D. = 0.92) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ( $\bar{x} = 3.80$ , S.D. = 0.72)

ตารางที่ 8 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความรับผิดชอบ

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.23	0.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	4.58	0.52	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วัสดุทัศน พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.36	0.53	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.35	0.51	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.38	0.54	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ	4.24	0.73	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของสถานศึกษาครบถ้วนตรงตามภารกิจ	4.06	0.64	มาก

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความรับผิดชอบ (ต่อ)

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
8	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.24	0.90	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.55	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.55	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษาวินิจฉัยสั่งการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง	4.59	0.61	มากที่สุด
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการวินิจฉัยสั่งการ	4.46	0.79	มาก
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.51	0.55	มากที่สุด
14	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ	4.53	0.55	มากที่สุด
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.76	มาก
16	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ และทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของสถานศึกษา	4.61	0.58	มากที่สุด
17	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ มีบรรยากาศดี และปลอดภัย	4.03	0.62	มาก
18	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ และสื่อที่มีคุณภาพให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.65	0.53	มากที่สุด
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.18	0.72	มาก

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความรับผิดชอบ (ต่อ)

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.55	0.52	มากที่สุด
21	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การจัดการศึกษาอย่างพอเพียง	4.66	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.39	0.27	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.39$ , S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การจัดการศึกษาอย่างพอเพียง ( $\bar{x} = 4.66$ , S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ และสื่อที่มีคุณภาพให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{x} = 4.65$ , S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ และทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.61$ , S.D. = 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาวินิจฉัยสั่งการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{x} = 4.55$ , S.D. = .52) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการวินิจฉัยสั่งการ ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D. = 0.79) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิทยุทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D.

= 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.90) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.72) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของสถานศึกษาครบถ้วนตรงตามภารกิจ ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ มีบรรยากาศดีและปลอดภัย ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.76)

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความคุ้มค่า

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักความคุ้มค่า ( $X_6$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.20	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น	4.34	0.50	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นจัดทำสื่อการเรียนการสอน	4.85	0.36	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ บริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	4.10	0.87	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแล บำรุง รักษาตกแต่งซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้เป็นอย่างดี	4.85	0.36	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำอย่างประหยัด	4.84	0.71	มากที่สุด

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความคุ้มค่า (ต่อ)

(n = 80)

ข้อ	ด้านหลักความคุ้มค่า ( $X_c$ )	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ไฟอย่างประหยัด	4.65	0.55	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ	4.18	0.71	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.59	0.49	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากรเพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.44	0.50	มาก
	รวม	4.50	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นจัดทำสื่อการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.85$ , S.D. = 0.36) ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแล บำรุง รักษาตกแต่ง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.85$ , S.D. = 0.36) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำอย่างประหยัด ( $\bar{X} = 4.84$ , S.D. = 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ไฟอย่างประหยัด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากรเพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหารูปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.49) ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ บริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.87)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

#### ประถม ศึกษาสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรสาคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 86 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ที่กำหนดไว้ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n = 80)

ข้อ	ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	( $\bar{X}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ความสำเร็จของงาน ( $Y_1$ )	4.40	0.36	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ )	4.11	0.60	มาก
3	ลักษณะของงาน ( $Y_3$ )	4.38	0.29	มาก
4	ความรับผิดชอบ ( $Y_4$ )	4.51	0.39	มากที่สุด
5	ความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ )	4.58	0.20	มากที่สุด
6	นโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ )	4.61	0.19	มากที่สุด
7	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $Y_7$ )	4.44	0.30	มาก
8	ความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ )	4.75	0.32	มากที่สุด
( $Y_{tot}$ )		4.47	0.20	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ , S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 4.75$ , S.D. = 0.32) , นโยบายและการบริหาร ( $\bar{x} = 4.61$ , S.D. = 0.19), ความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.20) , ความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = 0.39) , ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.30) , ความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.36) ลักษณะของงาน ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.29) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.60), ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จของงาน

(n = 80)

ข้อ	ด้านความสำเร็จ ( $Y_1$ )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	0.45	มากที่สุด
2	มีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.31	0.74	มาก
3	มีความพึงพอใจต่อรับผิดชอบในลักษณะหน้าที่ของงานที่ทำ	4.19	0.71	มาก
รวม		4.40	0.36	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.71$ , S.D. = 0.45) มีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ มีความพึงพอใจต่อรับผิดชอบในลักษณะหน้าที่ของงานที่ทำ ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.71)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 80)

ข้อ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y <sub>2</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ท่านได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.19	0.71	มาก
2	เพื่อนครู และบุคคลอื่นทั้งในและนอกโรงเรียนยอมรับและชื่นชมในผลงานของท่าน	3.96	0.95	มาก
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักจะถูกนำไปเป็นแบบที่ดีเสมอ	4.06	0.62	มาก
4	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและเพื่อนครูในการเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.24	0.72	มาก
5	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	4.10	0.67	มาก
รวม		4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตามข้อความโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและเพื่อนครูในการเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.72) ท่านได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.71) ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.67) ผลการปฏิบัติงานของท่านมักจะถูกนำไปเป็นแบบที่ดีเสมอ ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อนครูและบุคคลอื่นทั้งในและนอกโรงเรียนยอมรับและชื่นชมในผลงานของท่าน ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 0.95)



ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะงาน

(n = 80)

ข้อ	ด้านลักษณะงาน (Y <sub>3</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้ปฏิบัติแล้ว สามารถคาดคะเนผลสำเร็จได้	4.51	0.78	มากที่สุด
2	ท่านพอใจที่ได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปพัฒนางาน	4.25	0.70	มาก
3	ท่านพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน เพราะ สามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ	4.06	0.64	มาก
4	งานที่โรงเรียนมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.70	0.51	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.38</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D. = 0.29) เมื่อ  
พิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ งานที่โรงเรียน  
มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 4.70$ , S.D. = 0.51) งานในหน้าที่และ  
งานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้ปฏิบัติแล้วสามารถคาดคะเนผลสำเร็จได้ ( $\bar{x} = 4.51$ , S.D. = 0.78)  
ท่านพอใจที่ได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปพัฒนางาน ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่า  
มัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน เพราะสามารถ  
ทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.64)

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความรับผิดชอบ

(n = 80)

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ (Y <sub>4</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ท่านพร้อมปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด	4.70	0.49	มากที่สุด
2	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ทำทหายความสามารถตามที่โรงเรียนมอบหมาย	4.23	0.71	มาก
3	ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป	4.86	0.35	มากที่สุด
4	ท่านพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.24	0.73	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.51</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ,  
S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้  
ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป ( $\bar{x} = 4.86$ ,  
S.D. = 0.35) ท่านพร้อมปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด ( $\bar{x} = 4.70$ ,  
S.D. = 0.49) ท่านพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน  
( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่  
ทำทหายความสามารถตามที่โรงเรียนมอบหมาย ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.71)

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าในงาน

(n = 80)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในงาน (Y <sub>5</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการประชุม อบรม และการศึกษาดูงาน	4.53	0.50	มากที่สุด
2	ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับระบบของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู	4.54	0.50	มากที่สุด
3	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความก้าวหน้าและได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.68	0.47	มากที่สุด
รวม		4.58	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความก้าวหน้าและได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ( $\bar{x} = 4.68$ , S.D. = 0.47) ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับระบบของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการประชุม อบรม และการศึกษาดูงาน ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.50)

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านนโยบายและการบริหาร

(n = 80)

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร (Y <sub>6</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความเด็ดขาดช่วยในการตัดสินใจ	4.40	0.54	มาก
2	ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.68	0.47	มากที่สุด
3	ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.85	0.39	มากที่สุด
4	ท่านพึงพอใจที่ได้รับการช่วยเหลือแนะนำ เทคนิควิธีการปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.49	0.53	มาก
5	หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในโรงเรียนท่านยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.66	0.53	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.61</b>	<b>0.19</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.61, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการได้ใช้ดุลยพินิจของตนเอง ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 4.85, S.D. = 0.39) ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 4.68, S.D. = 0.47) หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในโรงเรียนท่านยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ( $\bar{x}$  = 4.66, S.D. = 0.53) ท่านพึงพอใจที่ได้รับการช่วยเหลือแนะนำ เทคนิควิธีการปฏิบัติงานตามนโยบาย ( $\bar{x}$  = 4.66, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความเด็ดขาดช่วยในการตัดสินใจ ( $\bar{x}$  = 4.40, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

(n = 80)

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Y <sub>7</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	ท่านพร้อมที่จะให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครูที่ร่วมงาน	4.71	0.45	มากที่สุด
2	ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานกับครูทุกคนเพื่อให้ งานสำเร็จไปด้วยดี	4.58	0.52	มากที่สุด
3	มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน	3.90	0.72	มาก
4	มีการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่ง กันและกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์	4.56	0.52	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.44</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ , S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาตามข้อความโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลข คณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านพร้อมที่จะให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครูที่ร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.71$ , S.D. = 0.45) ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานกับครูทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไป ด้วยดี ( $\bar{x} = 4.58$ , S.D. = 0.52) มีการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ กัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.72)

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในงาน

(n = 80)

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน (Y <sub>8</sub> )	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ
1	วิชาชีพครูที่ท่านปฏิบัติอยู่ถือว่ามีความสำคัญ มีคุณค่ามีเกียรติ และศักดิ์ศรี	4.84	0.43	มากที่สุด
2	ท่านพึงพอใจและเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคง และยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต	4.84	0.43	มากที่สุด
3	ท่านพอใจที่สังคมให้การยอมรับยกย่องต่อวิชาชีพครู และจะยึดมั่นในวิชาชีพนี้ต่อไป	4.59	0.54	มากที่สุด
รวม		4.75	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.75$ , S.D. =  
0.32) เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้  
วิชาชีพครูที่ท่านปฏิบัติอยู่ถือว่ามีความสำคัญ มีคุณค่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี ( $\bar{x} = 4.84$ , S.D. = 0.43)  
ท่านพึงพอใจและเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคง และยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้  
ตลอดชีวิต ( $\bar{x} = 4.84$ , S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจที่  
สังคมให้การยอมรับยกย่องต่อวิชาชีพครู และจะยึดมั่นในวิชาชีพนี้ต่อไป ( $\bar{x} = 4.59$ , S.D. = 0.54)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 80)

ตัวแปร	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	.618**	.475**	.183	.439**	-.216	.228**	.493**	-.076	.520**
X <sub>2</sub>	.052	-.122	-.305**	.273*	-.083	.464**	.089	.530**	.143
X <sub>3</sub>	.569**	.304**	-.041**	.157	-.199	.231*	.266*	.037	.323**
X <sub>4</sub>	.665**	.852**	.500**	.795**	.016	.154	.756**	-.027	.886**
X <sub>5</sub>	.661**	.810**	.354**	.783**	-.017	.173	.791**	.044	.860**
X <sub>6</sub>	.640**	.504**	.005	.346**	-.276*	.035	.405**	-.098	.432**
X <sub>tot</sub>	.755**	.655**	.171	.634**	-.181**	.303**	.647**	.083	.732**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (X<sub>tot</sub>) กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน (Y<sub>tot</sub>) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ ( $r_{xy} = .732$ )

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนแต่ละด้าน (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน (Y<sub>1</sub>) ( $r_{xy} = .755$ ) และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y<sub>2</sub>) ( $r_{xy} = .655$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน (Y<sub>7</sub>) ( $r_{xy} = .647$ ) และด้านความรับผิดชอบ (Y<sub>4</sub>)

( $r_{xy} = .634$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .303$ ) และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = .171$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = .083$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = -.181$ )

เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในแต่ละด้าน กับความพึงพอใจของครู พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักนิติธรรม ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .520$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักนิติธรรม กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าประสิทธิ์สัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .618$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .493$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .475$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .439$ ) และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .228$ ) ด้านลักษณะงาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = .183$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = -.076$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = -.216$ )

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักคุณธรรม ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ ( $r_{xy} = .143$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักคุณธรรม กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าประสิทธิ์สัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = .530$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .464$ ) และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .273$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .089$ ) ด้านความสำเร็จในงาน ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .052$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = -.083$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = -.122$ ) ด้านลักษณะงาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = -.305$ )

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักความโปร่งใส ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .323$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านความโปร่งใส กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .569$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .304$ ) อยู่ในระดับต่ำ 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .266$ )



ด้านนโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .231$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .157$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = -.037$ ) ด้านลักษณะงาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = -.041$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = -.199$ )

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .886$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักการมีส่วนร่วม กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .852$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .795$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .756$ ) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .665$ ) ด้านลักษณะงาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = .500$ ) และอยู่ในระดับต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .154$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = .016$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = -.027$ )

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .860$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักความรับผิดชอบ กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .810$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ( $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .791$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .783$ ) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .661$ ) ด้านลักษณะงาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = -.354$ ) และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .173$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = .044$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = -.017$ )

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักความคุ้มค่า ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .432$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารด้านหลักความคุ้มค่า กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .640$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .504$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน

( $Y_7$ ) ( $r_{xy} = .405$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $Y_4$ ) ( $r_{xy} = .346$ ) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าประสิทธิสัมพันธ์ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $Y_6$ ) ( $r_{xy} = .035$ ) ด้านลักษณะงาน ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = -.005$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $Y_8$ ) ( $r_{xy} = -.098$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $Y_5$ ) ( $r_{xy} = -.276$ )

สรุปการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 1 คน รวม 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ และความพึงพอใจของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ผล ได้รับกลับคืนจำนวน 80 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 93.02 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกัน

### อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะประเทศไทยให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล รัฐได้จัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ดังจะเห็นได้ว่ารัฐบาลเป็นผู้นำในการวางแผนขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี และเนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงาน มีการติดตามและตรวจสอบและประเมินผลระบบการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล

ตลอดจนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการบริหารงานของหน่วยงานจึงต้องนำหลักการของธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้มีการจัดการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินงานอย่างโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม ทุกคนมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน จึงเป็นเหตุผลให้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพรรณ โมรัตน์ ที่พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ทวีรัตน์ อินทรประเสริฐ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่มีกฎระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมในด้านการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยกมลวรรณ พึ่งดวง ที่ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ โพธิ์มี ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดุจดาว จิตใส ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย ราชัญ สมทบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนชนก พรหมณศิริ และกฤษณ์ ภูริหงส์ ได้ศึกษาหลักธรรมาภิ

บาลกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมไม่ใช่เพียงถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น ปฏิบัติราชการด้วยจิตสำนึก รับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้เกิดศรัทธาก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารด้านหลักคุณธรรมทำให้มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราเชนฐ์ สิวิวัฒน์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีใช้หลักคุณธรรมมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความโปร่งใส และหลักนิติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของกลิ่นสุคนธ์ การเร่ง และสุวรัฐ แลสันกลาง ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่ พบว่าความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่ ด้านหลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงามโดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการจัดให้มีระบบการร้องเรียนในการบริหารของหน่วยงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

2. ผลจากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผลจากที่ผู้บริหารโรงเรียนได้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากดังกล่าว ซึ่งการที่องค์กรให้ความสำคัญกับครูในโรงเรียน ทั้งในเรื่อง ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิใจ ละคร ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบึงกาฬและหนองคาย พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร ยศสงคราม ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอยู่ถือว่ามีค่าสำคัญ มีคุณค่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี และเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคง และยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต สังคมให้การยอมรับ ยกย่องต่อวิชาชีพครู และจะยึดมั่นในวิชาชีพนี้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญา อรุณเศรษฐ์เนตร ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏ และได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสายงานที่สูงขึ้นด้วย การส่งเสริมให้ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งรักและผูกพันในงานที่ทำโดยไม่คิดลาออกก่อนเกษียณอายุ ยกเว้น มีความพึงพอใจในการได้รับคัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งงานในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราพรรณ โมรัตน์ ที่ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3. ผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ค่ามัชฌิมเลขคณิตของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามไปด้วย ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการบริหารที่ดีโดยบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานอย่างมีคุณธรรม ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันกับความพึงพอใจของครู สอดคล้องกับงานวิจัยอุมาพร ยศสงคราม ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน เป็นความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง สอดคล้องกับปิยพงษ์ โพธิ์มี ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01\*\* สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศรา วงศ์มุสิก ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ พบว่าทั้งในภาพรวมและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับอิชชักันต์ ศรีรววิทย์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิษฐ์ ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิษฐ์ พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ระดับปานกลางและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = 0.575$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ พันธุ์ระ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจ



ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักขณ์ อนันทวรรณ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของก่อเกียรติ สัพพะ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพศักดิ์ ไครอุบล ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในเรื่องการกำหนดระเบียบ กฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิก

2. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างความตระหนักในเรื่องนี้แก่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน ชื่นชม และยกย่อง ชมเชยในผลงานของเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ

3. จากการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้อยตามกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเป็นระบบตามกฎหมาย ดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อหาแบบที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กมล พึ่งดวง. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556.

กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

จุฑามาส นาคปฐม. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญาวัดใหญ่ อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ดุจดาว จิตใส. “การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ทวีรัตน์ อินทรประเสริฐ. “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555.

บุญมี เวียงนนท์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2556.

ปธาน สุวรรณมงคล. **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2558.

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

พงษ์ศิริ สามารถ. “ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.

- ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2557.
- รัตน์ชนก พรหมณศิริ และกฤษณ์ ภูริหงส์. “หลักธรรมาภิบาลกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนพื้นที่ภาคเหนือ.” **วารสารวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ**, 18, 2, 2560.
- ราชัญ สมทบ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี.” ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2556.
- ราชนัฐ์ สีชีวัฒน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลองค์การขอโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- วิศรา วงศ์มุสิก. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2556.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. **ธรรมาภิบาล**. เข้าถึงเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.th.wikipedia.org/wiki>.
- วีรยุทธ พรพจน์ธนาส. “องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน.” **วารสารนักรบริหาร**, 34, 1, 2557.
- ศิริวรรณ จิวประเสริฐ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความพึงพอใจของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมาเขต 1-7.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- สถาบันพระปกเกล้า. **ตุลาอำนาจในการเมืองการปกครอง**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า, 2558.
- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.” **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 116, ตอนที่ 63 ง, 2542.
- สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย. **หลักการบริหารราชการแนวใหม่ การวางแผนกลยุทธ์และบทความวิชาการ**. กรุงเทพฯ: สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2544.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค, 2545.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. **แผนพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ**

พ.ศ. 2560-2564, 2560.

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. “หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.” **ประกาศสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ**, 2559.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2555.

สำนักงานนายกรัฐมนตรี. “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542.” **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่มที่ 116, ตอนที่ 63 ง, 2542.

สำนักงานนายกรัฐมนตรี. “ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560.” ใน **ราชกิจจานุเบกษา**, ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 134, ตอนพิเศษ 295 ง, 2560.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. เข้าถึงเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.bpp.mua.go.th/main/download/plan/EducationPlan12.pdf>.

สำนักงานราชการพลเรือน. **การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. เข้าถึงเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

สำนักงานสภาพัฒนาการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550- 2554)**. เข้าถึงเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2561. เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/download/article/article\\_20160323112418.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/article/article_20160323112418.pdf).

สุภา เจียมฟู. “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

สุรศักดิ์ พันธุ์ระ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2559.

สุรัตน์ ดวงสิน. “ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายรวมใจ 4 ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2556.

เสน่ห์ จุ้ยโต. **มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2557.

อริจิต อาภรพงษ์. “การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระแก้ว.” วิทยานิพนธ์ปริญญา

- ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2559.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. **สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี**. เข้าถึงเมื่อ 20 มกราคม 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.tdri.or.th>.
- อัจฉราพร กริ่งไกร. “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุษายาเขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุษายา, 2558.
- อัจฉราพรรณ โมรัตน์. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2562.
- อิชชกันต์ ศรีวรวิทย์. “ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุดรดิษฐ์, 2557.

### ภาษาต่างประเทศ

- Agere, S. **Promoting Good Governance: Principles, Practices and Perspective**. London: Commonwealth Secretariat, 2000.
- Barnard, C. I. **The Functions of the Executive**. Massachusetts: Harvard University Press, 1972.
- Blumel, C. M. “Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya).” PhD. Dissertation, University of Maryland, 2000.
- Clarke, V. B. “In search of good governance: Decentralization and democracy in Ghana.” PhD. Dissertation, Northern Illinois University, 2001.
- Cooper, A. M. **How to Syyerese Peole**. New York: McGraw – Hill Book, 1958.
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K. & Westlund, A. H. “Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries.” **Employee Relations**, 26, 2, 2004.
- Feldman, D.C. & Arnold, H.J. **Managing individual and group behavior in organizations**. New York: McGraw – Hill, 1983.
- Gilmer, B. Von Haller. **Industrial and Organizational Psychology**. New York: McGraw-Hill Book, 1971.

- Good, C.V. & Kappa, P.D. **Dictionary of education**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw – Hill, 1973.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. **Behavior in organizations**. 6<sup>th</sup> ed. UpperSaddle River, NJ.: Prentice Hall, 1997.
- Guilford, J. & Gray, D. E. **Motivation and Modern Management**. Massachusett: Addison – Wesley Publishers, 1970.
- Herzberg, F., Mausner B. & Snyderman B. B. **The motivation to work**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley and Sons inc., 1959.
- Locke, E. A. “The Nature and causes of job satisfaction,” in Handbook of Industrial and Organization Psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Maslow, A. H. **Motivation and Personality**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Harper & Row Publisher, 1970.
- McClelland, D. C. “ Business Drive and National Achievement.” **Harvard Business Review**, 14, 7, 1962.
- \_\_\_\_\_. **The Achieving Society**. New York: Van Nostrand, 1961.
- McGregor, D. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw – Hill Book, 1960.
- Morse, N. C. **Satisfaction in the White Collar Job**. Michigan: University of Michigan Press, 1953.
- Nadler, D. & Lawler, E. E. **Motivation : A Diagnostic Approach**. New York: John Wiley, 1964.
- Putnam, R. D. **Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy**. New Jersey: Princeton University Press, 1994.
- Rathmann, R. L. “ Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School.” *Dissertation Abstracts International*, 64, 1999.
- Ribeaux, P. & Poppleton, S. E. **Psychology and work**. London: McMillan and Press, 1978.
- Roben II. “ Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher Ed.D. Vipenia Politechnic Institute and State University.” *Dissertation Abstract International*, 1994.
- Smith, H. C. **Psychology of Industrial Behavior**. New York: McGraw – Hill Book Co, 1955.

- Strauss, G. & Sayles, L. R. **Personal: The Human Problem of Management**. New York: Englewood Cliffs, 1960.
- Ulriksrn, J. J. “ Perception of Secondary School Teachers and Principale Concerning Factors Related to JobSatisfaction and Job Dissatisfactor.” **Dissertation Abstracts International**, 46, 1997.
- United Nation Organisation. **Building Partnership for Good Governance**. New York: United Nation Press, 2000.
- Wagner, B. D. “Motivation and professional growth in early childhood teachers.” Ph.D. dissertation, University of Rochester, 2006.
- Wallerstem, H. **A Dictionary of Psychology**. Maryland: Penguin Book, 1971.
- Wanons, J. & and Lawer, E. E. “ management and Meaning of Job Satisfaction.” **Journal of Applied Psychology**, 1972.
- Webster, L. E. “Teacher motivation to implement an educational innovation: Teacher efficacy, task value, and perception of administrative support.” Ed.D. dissertation, University of Southern California, 2006.
- Wolman, B. B. **Dictionary of Behavior Science**. Van Nostrand: Reinhold Company, 1973.
- Yates, R. A. “Work motivation, job satisfaction, and equity sensitivity in secondary school administration: a study of perceived inequity.” Ph.D. dissertation, Kent State University, 2003.
- Yoder, D., & Others. **Handbook of Personnel Management and Labour Relation**. New York: McGraw – Hill, 1958.





ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/ ๔41

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๘ ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภรณ์ หลาวเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวปริญญา ยกพล รหัสนักศึกษา 59252317 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มีทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” จำนวน 5 คน

1. ผอ.ดร.สุนันทา ปานรงค์  
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหุบกระเทียม สพป. ราชบุรี เขต 2
2. ดร.วิไล ปรีกษากร  
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการการศึกษา โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ สพ  
ม. 8
3. ดร.ภรณ์ี หลาวเพชร  
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โรงเรียนเขาวัง จังหวัดราชบุรี
4. ดร.ปิยสิทธิ์ เชื้อทอง  
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดด่านสำโรง สพป. ราชบุรี เขต 2
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรานนท์ จุฑาจันทร์  
วุฒิการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต  
ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
6	1	1	1	-1	1	3	0.6	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
13	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
14	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
16	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
19	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
23	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้

## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	1	1	1	0	1	4	0.5	นำไปใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
29	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
35	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
41	1	1	1	-1	1	3	0.6	นำไปใช้ได้
42	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
46	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้

## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
47	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
55	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
57	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
60	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
62	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
63	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
64	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
65	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
66	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
67	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
68	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
69	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้



## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
70	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
71	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
72	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
73	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
74	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
75	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
76	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
77	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
78	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
79	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
80	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
81	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
82	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
83	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
84	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
85	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
86	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
87	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
88	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
89	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
90	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
91	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
92	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้

## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ ตรวจสอบ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
93	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
94	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
95	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
96	1	1	1	0	1	4	0.8	นำไปใช้ได้
97	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
98	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
99	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
100	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
101	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
102	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
103	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
104	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
105	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
106	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
107	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้
108	1	1	1	1	1	5	1	นำไปใช้ได้



ที่ อว 8612.2/ ๒๙



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวปริญญา ยกพล รหัสนักศึกษา 59252317 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความ  
อนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข  
ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

## รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือวิจัย จำนวน 15 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน
1	โรงเรียนวัดป้อมวิเชียรโชติการาม
2	โรงเรียนสมุทรมนิรัตน์
3	โรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท
4	โรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร
5	โรงเรียนวัดคลองครุ
6	โรงเรียนวัดหนองนกไข่
7	โรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (เข้มประชาอุทิศ)
8	โรงเรียนบ้านคลองกระทุ่มแบน
9	โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง
10	โรงเรียนบ้านสวนหลวง
11	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 9 (วัดใหม่ราษฎร์นุกูล)
12	โรงเรียนวัดคลองตันราษฎร์บำรุง
13	โรงเรียนวัดธรรมเจดีย์ศรีพัฒน์
14	โรงเรียนวัดกระโจมทอง
15	โรงเรียนวัดเจ็ดริ้ว



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	108









ที่ อว 8612.2/138

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

4 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวปริญญา ยกพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

## รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
<b>อำเภอเมืองสมุทรสาคร</b>		25	โรงเรียนสหกรณ์กสิกรรมชายทะเล
1	โรงเรียนบ้านสันตปา	26	โรงเรียนวัดบ้านไร่
2	โรงเรียนวัดน่วมกานนท์	27	โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์
3	โรงเรียนบ้านนาโคก	28	โรงเรียนวัดบางปิ้ง
4	โรงเรียนวัดราษฎร์ธรรมาราม	29	โรงเรียนเกตุมดีศรีวราราม
5	โรงเรียนวัดเจริญสุขาราม	30	โรงเรียนวัดศรีเมือง
6	โรงเรียนบ้านชายทะเลบางกระเจ้า	31	โรงเรียนบ้านบางน้ำจืด
7	โรงเรียนวัดวิสุทธิธาราม	32	โรงเรียนวัดโพธิ์แจ้
8	โรงเรียนบางพลี	33	โรงเรียนสามัคคีศรีธารธรรม
9	โรงเรียนวัดเกาะ	34	โรงเรียนวัดศรีสุทธาราม
10	โรงเรียนบ้านท่าทราย	35	โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก
11	โรงเรียนบ้านโคก	36	โรงเรียนวัดบางปลา
12	โรงเรียนวัดกาหลง	37	โรงเรียนบ้านอ้อมโรงหีบ
13	โรงเรียนวัดโคกขาม(นรสิงห์อนุสรณ์)	38	โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ
14	โรงเรียนวัดปัจจันตาราม	39	โรงเรียนเอกชัย
15	โรงเรียนบ้านบางปิ้ง	40	โรงเรียนเมืองสมุทรสาคร
16	โรงเรียนวัดกระเช้าขาว	41	โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์
17	โรงเรียนวัดนาขวาง	42	โรงเรียนวัดชีผ้าขาว
18	โรงเรียนหลวงแพทย์โกศลอุปถัมภ์	43	โรงเรียนวัดโสภณาราม
19	โรงเรียนสหกรณ์นิคมเกลือ	44	โรงเรียนวัดปากบ่อ
20	โรงเรียนบ้านชายทะเลโคกขาม มิตรภาพที่ 95	45	โรงเรียนบ้านหนองหาดใหญ่
21	โรงเรียนวัดบางกระเจ้า	46	โรงเรียนวัดพันธุวงศ์
22	โรงเรียนเทพนรรัตน์	<b>อำเภอกระทุ่มแบน</b>	
23	โรงเรียนบ้านคลองซื่อ	47	โรงเรียนวัดใหม่หนองพะอง
24	โรงเรียนวัดบางน้ำวน	48	โรงเรียนวัดนางสาว

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
49	โรงเรียนวัดท่าเสา	68	โรงเรียนบ้านดอนไผ่
50	โรงเรียนบ้านคลองแค	69	โรงเรียนวัดใต้บ้านบ่อ
51	โรงเรียนวัดอ้อมน้อย	70	โรงเรียนวัดหนองบัว
52	โรงเรียนวัดบางยาง	71	โรงเรียนบ้านคลองตัน
53	โรงเรียนวัดอ่างทอง	72	โรงเรียนวัดคลองตันราษฎร์บำรุง
54	โรงเรียนวัดท่ากระบือ	73	โรงเรียนท่าบแพ้ว
55	โรงเรียนบ้านแคทราย	74	โรงเรียนวัดชัยมงคล
56	โรงเรียนวัดสุวรรณรัตนาราม	75	โรงเรียนวัดธรรมโชติ
57	โรงเรียนบ้านดอนไก่อี	76	โรงเรียนบ้านคลองหลวง
58	โรงเรียนบ้านท้องคั้ง	77	โรงเรียนบ้านวังจระเข้
59	โรงเรียนวังนกอไข่	78	โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธากะยาราม
60	โรงเรียนบ้านปลายคลองน้อย	79	โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา
61	โรงเรียนวัดยกระบัตร์	80	โรงเรียนวัดฉัญญาราม
62	โรงเรียนบ้านคลองสำโรง	81	โรงเรียนวัดดอนโฆสิตาราม
<b>อำเภอบ้านแพ้ว</b>		82	โรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว
63	โรงเรียนบ้านดำเนินสะดวก	83	โรงเรียนวัดโรงเข้
64	โรงเรียนวัดหลักสองราษฎร์บำรุง	84	โรงเรียนวัดบางซุด
65	โรงเรียนบ้านรางสายบัว	85	โรงเรียนบ้านเจริญสุข
66	โรงเรียนวัดศิริมงคล	86	โรงเรียนวัดสามสั้ม
67	โรงเรียนหลวงสินธุ์ราษฎร์รังสฤษดิ์		



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง**  
**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน
  - ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย
  - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน
  - 2.2 ครูผู้สอน 1 ท่าน
3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือโรงเรียนของท่านประการใด แต่ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดย ส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งทางผู้วิจัยได้แนบซองเอกสารมาพร้อมแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปริญญา ยกพล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.มือถือ 094-3803315

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ parinya.pheung@gmail.com

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ  ( ) ชาย ( ) หญิง	
2.	อายุ  ( ) น้อยกว่า 30 ปี ( ) 30 - 40 ปี ( ) 41 - 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป	
3.	ระดับการศึกษา  ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	
4.	ตำแหน่งหน้าที่  ( ) ผู้บริหาร ( ) ครูผู้สอน	
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน  ( ) น้อยกว่า 10 ปี ( ) 10 - 20 ปี ( ) 21 - 30 ปี ( ) มากกว่า 30 ปี	

## ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ที่ตรงกับความเห็นของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5	หมายถึง	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<u>หลักนิติธรรม</u>					
	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการออกกฎระเบียบข้อบังคับที่บุคลากรทุกคนให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ให้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรมีความ เข้าใจตรงกัน					
9	<u>หลักคุณธรรม</u>					
	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคและความยุติธรรม กับบุคลากรทุกคน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตาม ความสามารถและความเหมาะสม					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้วยความยุติธรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปลุกฝัง ให้บุคลากรมีความรักสามัคคีกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติที่ดีงาม ตามหลัก ศีลธรรมและจรรยาบรรณ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และ เพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและมีใจเป็นกลาง					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเสียสละและเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาสุภาพเหมาะสมและให้เกียรติ บุคลากร					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมประกอบการ พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ ถูกกลั่นแกล้ง					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจให้การบังคับบัญชาอย่าง ถูกต้องเหมาะสม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครู					



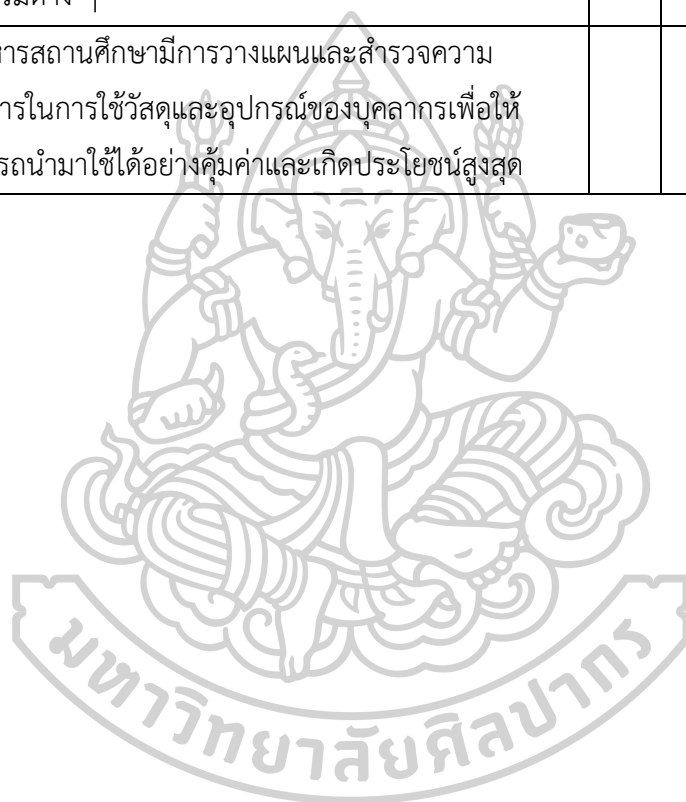
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	และนักเรียนอยู่เสมอ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีอัธยาศัยที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงาน					
24	<u>หลักความโปร่งใส</u>					
	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่สำคัญต่าง ๆ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดงบประมาณต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้บุคลากรทุกคนทราบ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงิน และพัสดุให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม กำกับดูแลตรวจสอบการทําบัญชี ทะเบียนการเงิน และพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์ถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ชุมชนทราบเป็นระยะ					
32	<u>หลักการมีส่วนร่วม</u>					
	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การกำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการประสานงานการบังคับบัญชาของสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการประสานงานทั้งในและนอกสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเป็นระยะ					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในการจัดตั้งทีม					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
47	<u>หลักความรับผิดชอบ</u>					
	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน					
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
51	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน					
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ					
53	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของสถานศึกษาครบถ้วนตรงตามภารกิจ					
54	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
55	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
56	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
57	ผู้บริหารสถานศึกษาวินิจฉัยสั่งการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง					
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการวินิจฉัยสั่งการ					
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
60	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ					
61	ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
62	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ และทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของสถานศึกษา					
63	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ มีบรรยากาศดี และปลอดภัย					
64	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ และสื่อที่มีคุณภาพให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
65	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
66	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
67	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การจัดการศึกษาอย่างพอเพียง					
	<u>หลักความคุ้มค่า</u>					
68	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
69	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น					
70	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในห้องจัดทำสื่อการเรียนการสอน					
71	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ บริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่					
72	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ดูแล บำรุง รักษาตกแต่งซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้เหมาะสม					
73	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำอย่างประหยัด					
74	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้ไฟอย่าง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ประหยัด					
75	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ					
76	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคาร สถานที่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษาในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ					
77	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากรเพื่อให้ สามารถนำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					



### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นความพึงพอใจของครูในโรงเรียน ที่ตรงกับความเห็นของท่าน เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### ความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<u>ความสำเร็จในงาน</u>					
	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน และทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	มีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
3	มีความรับผิดชอบ ในลักษณะงานที่ท่านทำ					
4	<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
	ท่านได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา					
5	เพื่อนครู และบุคคลอื่นทั้งในและนอกโรงเรียนยอมรับและชื่นชมในผลงานของท่าน					
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักจะถูกนำไปเป็นแบบที่ดีเสมอ					
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและเพื่อนครูในการเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
8	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	<u>ลักษณะงาน</u>					
	งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้ปฏิบัติแล้ว สามารถคาดคะเนผลสำเร็จได้					
10	ท่านพอใจที่ได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปพัฒนางาน					
11	ท่านพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน เพราะสามารถทำได้เองตั้งแต่ต้นจนจบ					
12	งานที่โรงเรียนมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
13	<u>ความรับผิดชอบ</u>					
	ท่านพร้อมปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนด					
14	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถตามที่โรงเรียนมอบหมาย					
15	ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป					
16	ท่านพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
17	<u>ความก้าวหน้าในงาน</u>					
	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการประชุม อบรม และการศึกษาดูงาน					
18	ท่านพึงพอใจเกี่ยวกับระบบของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู					
19	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความก้าวหน้าและได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
20	<u>นโยบายการบริหาร</u>					
	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความเด็ดขาดช่วยในการตัดสินใจ					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21	ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
22	ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
23	ท่านพึงพอใจที่ได้รับการช่วยเหลือแนะนำ เทคนิควิธีการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
24	หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในโรงเรียนท่านยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
	<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน</u>					
25	ท่านพร้อมที่จะให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครูที่ร่วมงาน					
26	ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานกับครูทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี					
27	มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน					
28	มีการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์					
	<u>ความมั่นคงในงาน</u>					
29	วิชาชีพครูที่ท่านปฏิบัติอยู่ถือว่ามีความสำคัญ มีคุณค่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี					
30	ท่านพึงพอใจและเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคง และยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต					
31	ท่านพอใจที่สังคมให้การยอมรับยกย่องต่อวิชาชีพครู และจะยึดมั่นในวิชาชีพนี้ต่อไป					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวปริญญา	ยกพล
วัน เดือน ปี เกิด	2 กุมภาพันธ์ 2532	
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์	
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
	พ.ศ. 2559	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	29/5 หมู่ 7 ตำบลท่าไม้ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 74110	

