

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
Good Governance Management of School Administrators Affecting
Teacher Motivation in the Work of Teachers under the Samut
Sakhon Primary Educational Service Area Office

นุสรา น้าสุวรรณ

Nusara Namsuwan

สมชัย ชวลิตธาดา

Somchai Chavalitthada

มหาวิทยาลัยธนบุรี

Thonburi University

E-mail: k.nusara.namsuwan@gmail.com

(Received: August 19, 2024/ Revisec: November 9, 2025/ Accepted: November 21, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากประชากรที่เป็นบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านหลักความโปร่งใส (X3) ด้านหลักนิติธรรม (X1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X4) และด้านหลักความคุ้มค่า (X6) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



Abstract

This research aimed to 1) study the level of good governance management of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Samut Sakhon, 2) study the level of motivation of teachers under the Office of the Primary Educational Service Area, Samut Sakhon, and 3) study the management according to the principles of good governance of school administrators affecting the motivation of teachers under the Office of the Primary Educational Service Area. This research was a quantitative research. The sample group used in this research came from the population of personnel holding the position of school administrators and teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Samut Sakhon, academic year 2024, totaling 322 people. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results found that 1) the level of good governance management of school administrators under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office had the highest average overall level; 2) the level of motivation of teachers under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office had the highest average overall level; and 3) the analysis of the level of good governance management of school administrators affecting the motivation of teachers under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, ranked from most to least influential as follows: transparency (X3), rule of law (X1), participation (X4), and cost-effectiveness (X6). These factors significantly affected the motivation of teachers under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office at the .01 level. The influence of good governance management of school administrators on teachers' motivation, namely transparency (X3), rule of law (X1), participation (X4), and cost-effectiveness (X6), could predict 65.60 percent of the motivation of teachers under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office.

Keywords: Good governance; School administrators; Teacher motivation



1. บทนำ

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทำแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยมาตรา 65 ภายใต้หมวดแผนนโยบายแห่งรัฐได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ และกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศ สร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาประเทศด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติมีความเชื่อมโยงกันทุกระดับและจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม (ประกาศราชกิจจานุเบกษา เรื่องยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนไทยในทุกช่วงวัยภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาดังกล่าว สถานศึกษาถูกกำหนดให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครูผู้สอน ทั้งนี้แนวทางการบริหารงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม ถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมธรรมาภิบาลในภาครัฐ โดยมีเป้าประสงค์ คือ ส่งเสริมสนับสนุนในการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตในระบบราชการปรับปรุงกระบวนการทำงานของภาครัฐให้โปร่งใส ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นให้แก่ระบบราชการไทย โดยมีกลยุทธ์ที่ 4.1 สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ และกลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558)

ทั้งนี้ยังสอดคล้องแนวคิดของ ธวัชชัย โพธิ์ศรี (2565) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาลมีความสำคัญมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์มากในการบริหารจัดการในทุกองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของประชาชนที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้ เป็นวิธีการป้องกันไว้ก่อนด้วย นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้การบริหารเป็นที่ยอมรับของประชาชน และเป็นการลดทุจริต ความขัดแย้ง และลดหรือแก้ปัญหาที่เรื้อรังขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุว่าธรรมาภิบาลประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

ทุกองค์การการศึกษาที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงในการสร้างสรรค์กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลต่อความมุ่งมั่น ทุ่เมเท และความพยายามในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ได้เกิดจากปัจจัยเพียงปัจจัยเดียว แต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ รายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้าง



แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น แต่งานจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการและนโยบายในการบริหารและสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารนั้น ๆ การบริหารจัดการที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีธรรมาภิบาล ได้รับการยอมรับนับถือ เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในงานที่ทำและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ สอดคล้องแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจมีองค์ประกอบ 5 ด้าน 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการร้องเรียน/ร้องทุกข์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566 พบว่า ในปีงบประมาณ 2565 มีเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 8 ครั้ง โดยเป็นการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด จำนวน 6 ครั้ง และการร้องเรียนเกี่ยวกับโครงการอาหารกลางวัน จำนวน 2 ครั้ง ในปีงบประมาณ 2566 มีเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 4 ครั้ง โดยเป็นการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด จำนวน 2 ครั้ง การร้องเรียนเกี่ยวกับโครงการอาหารกลางวัน จำนวน 1 ครั้ง และการร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ จำนวน 1 ครั้ง และจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการย้ายออกของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในช่วงปีพ.ศ. 2565 – 2566 พบว่า ในปี 2565 มีข้าราชการครูย้ายออกจำนวน 37 ราย และในปี 2566 มีข้าราชการครูย้ายออกจำนวน 154 ราย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ทราบถึงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับใด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับใด และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใด ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร



3. วิธีดำเนินการวิจัย

การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวม 1,982 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากประชากรที่เป็นบุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของ โรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการเทียบสัดส่วนจากกลุ่มประชากรในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากแนวคิดหลักธรรมาภิ บาลของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดระดับของแบบสอบถาม ตามแนวทางการ สร้างเครื่องมือ ของลิเคิร์ต (Likert's five Rating Scale) ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู เป็นการสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดย กำหนดระดับของแบบสอบถาม ตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิเคิร์ต (Likert's five Rating Scale)

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ร่างแบบสอบถามตาม ลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง 3. นำ แบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง 4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความใน แบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ได้ ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ เพื่อทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content



Validity) 5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) หรือค่าดัชนีความสอดคล้องมาคำนวณเพื่อหาความถูกต้องของเครื่องมือและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยได้ค่าตามความสอดคล้องมีค่า (IOC: Index of Item – objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1 6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .98 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .97 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แต่ละแห่งด้วยตนเอง 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง 4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล 5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติ ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) 3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) 4. การวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1. สถิติพื้นฐาน 1.1 ค่าความถี่ (Frequency) 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

| การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|------------------|----------|
| มาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา | \bar{X} | S.D. | ระดับ | ลำดับที่ |
| 1. ด้านหลักนิติธรรม | 4.82 | 0.42 | มากที่สุด | 2 |
| 2. ด้านหลักคุณธรรม | 4.78 | 0.45 | มากที่สุด | 5 |
| 3. ด้านหลักความโปร่งใส | 4.76 | 0.46 | มากที่สุด | 6 |
| 4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม | 4.84 | 0.41 | มากที่สุด | 1 |
| 5. ด้านหลักความรับผิดชอบ | 4.79 | 0.43 | มากที่สุด | 4 |
| 6. ด้านหลักความคุ้มค่า | 4.80 | 0.43 | มากที่สุด | 3 |
| รวม | 4.80 | 0.44 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.84$, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.42) ส่วนด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ



ตอนที่ 2 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม

| แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู | \bar{x} | S.D. | ระดับ | ลำดับ ที่ |
|--|-----------|------|-----------|--------------|
| 1. ด้านความสำเร็จของ งาน | 4.74 | 0.48 | มากที่สุด | 3 |
| 2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ | 4.82 | 0.43 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ด้านลักษณะงาน | 4.76 | 0.46 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 4.73 | 0.47 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน | 4.70 | 0.49 | มากที่สุด | 5 |
| รวม | 4.75 | 0.47 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.43) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.46) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 65.60



5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ส่วนด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารและเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการคณะกรรมการ และหรือคณะทำงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร สามารถแสดงความคิดเห็น แนะนำ และปรึกษาในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 ผลวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักคัมค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑากาญจน์ เก่งกลกิจ (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความเสมอภาค หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการระมัดระวังและสามารถตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติหลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง และหลักประสิทธิภาพตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคลากรในหน่วยงานอื่นทั้งได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ



วรรษญา ขมหวาน (2567) ได้ทำการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ในด้านลักษณะของงาน และการยอมรับนับถือ

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ด้านหลักนิติธรรม (X_1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (X_4) และด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 65.60 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการสื่อสาร โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีจริยธรรม อีกทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับบุคลากรในสถานศึกษา มีการปรับปรุงการทำงานภายในสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ คำนึงถึงความ เป็นธรรมและความยุติธรรมในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา ปกครองครูภายใต้กฎหมาย โดยไม่ใช้อำนาจของตัวบุคคล บริหารสถานศึกษาด้วยความรัดกุมและรวดเร็วโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสาร สามารถแสดงความคิดเห็น คำแนะนำ และปรึกษาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารยังมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมปฏิบัติงานกับครูและบุคลากรทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ ผลงานให้มีคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายให้ทุกฝ่ายร่วมกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ภายในสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยั่งยืน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเกิดแรงกระตุ้นและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาต่อไป ส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้มาขอคำปรึกษาหรือจาก บุคลากรในหน่วยงาน สนับสนุนให้ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ และการแสดงออก อื่นใดที่ส่งผลให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ สนับสนุนให้ครูมีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามหน้าที่และ โครงสร้างการดำเนินงานโดยมอบหมายให้ครูทำงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ น่าสนใจและหลากหลาย รูปแบบและให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนระดับตำแหน่งตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผล ต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับ สุภา เจริญพุก (2554) ได้ทำการ วิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ใน ระดับมาก และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิณวัตร ภูพานเพ็ชร และ หทัย น้อยสมบัติ (2567) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักการ



บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานตามหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถสรุปเป็นองค์ ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) พัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่อยู่ในด้านหลักความโปร่งใส
- 2) สนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
- 3) มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา
- 4) การสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ
- 5) รับผิดชอบและได้รับโอกาสให้สอบเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6) ส่งเสริมและพัฒนาด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบต่อเป็นสำคัญ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะใน การนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) จากผลการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขอเสนอแนะว่า ควรพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่อยู่ในด้านหลักความโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรสนับสนุนให้ บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและส่งเสริมให้มีกระบวนการตรวจสอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบและได้รับโอกาสให้สอบเปลี่ยนสายงานเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ

3) จากผลการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ขอเสนอแนะว่า ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดผล สำเร็จสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรส่งเสริมและ พัฒนาด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบต่อเป็นสำคัญ



7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรนำแนวคิด ทฤษฎี การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบอื่น ๆ มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารจัดการ

3) ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จุฬากาญจน์ เก่งกลกิจ. (2564). การใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิณวัตร ภูพานเพชร และ หทัย น้อยสมบัติ. (2567). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*: 72 - 81.

ธวัชชัย โพธิ์ศรี. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 หน้า 2.

วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยาง. *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรษญา ขมหวาน. (2567). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสยาม.

สุภา เจียมพุก. (2554). แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี*. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.



สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3. *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

Charoenkun W. (2020). Motivation for work of teachers at Ban Yang School. Master of Education, Silpakorn University.

Supha Chiampuk. (2011). Teacher motivation and good governance practices of school administrators under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. *Master of Education Thesis*. Silpakorn University.

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

Kengkasikit C. (2021). The Use of Good Governance Principles by Educational Institution Administrators in the Thammachak Sub-district Secondary Educational Service Area Office 5. *Independent Study Master of Education*. Silpakorn University.

Khomwan W. (2024). Creating motivation for teachers in Bang Lamung Kindergarten School, under the Office of the Chonburi Primary Educational Service Area 3. *Master of Education Thesis*. Siam University.

National Strategy (2018-2037). *Royal Gazette*. Volume 135, Section 82, Page 2.

Office of the Civil Service Commission. (2015). *Principles of good governance for public administration*. Cabinet and Royal Gazette Publishing House.

Phuphanphet T. and Hatai Noisombat H. (2024). Good Governance Management of Administrators Educational Institutions Affecting Teacher Motivation under the Office of the Basic Education Commission Kalasin Primary Education Area 2. *Journal of Educational Administration and Leadership*. 72 - 81.

Phosri T. (2022). A Study of the Conditions and Management Approaches Based on Good Governance Principles of Educational Institution Administrators under the Ubon Ratchathani-Amnat Charoen Secondary Educational Service Area Office. *Master of Education Thesis in Educational Administration*. Ubon Ratchathani Rajabhat University.

Suphatsaranan Phokan. (2018). School Administration Using Good Governance Principles for School Administrators Under the Office of the Basic Education Commission, Area 1, Group 3. *Master's Thesis Faculty of Education*. Burapha University.

Srisat B. (2013). *Preliminary research*. 9th ed. Bangkok: Suwiryasan.