



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

โดย

นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทาง
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

โดย

นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR AND
SATISFACTION OF EDUCATIONAL PERSONS OF KANCHANABURI EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE II**

By

Phongphon Wandeeangphisai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2008

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ” เสนอโดย นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.วัชনীร เชาว์ดำรงค์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(นายชลิต ตุ่มทองคำ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วัชনীร เชาว์ดำรงค์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

47252309 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล / ความพึงพอใจ

นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร.วิชัญญา เชาวน์ดำรงค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์. 125 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงศึกษาธิการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1..... 2. 3.

47252309 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORDS : GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR / JOB SATISFACTION

PONGPUN WANDEEREUNGWAIAN : THE RELATIONSHIP BETWEEN GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATORS AND PERSONNEL JOB SATISFACTION OF KANCHANABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 . THESIS ADVISORS : WACHANEE SHOUDUMRONG, Ph.D., ASST. PROF.MAJ.NOPADOL CHENAKSARA, RTAR., Ph.D., AND ASST. PROF.PRASERT INTARAK, Ed.D. 125 pp.

The purposes of this research were to determine 1) the good governance of administrators in Kanchanaburi Educational Service Area office 2, 2) the job satisfaction of educational personnel in Kanchanaburi Educational Service area office 2, and 3) the relationship between good governance of administrator and job satisfaction of educational personnel in Kanchanaburi Educational Service Area office 2. The samples of this study were the administrators and educational personnel in Kanchanaburi Educational Service Area Office 2, totally 58 respondents. The instrument for collecting the data was a questionnaire based on good governance administration concepts of Ministry of Education, and for the job satisfaction was applied the concept of Herzberg's theory. The statistical used were frequency, percentage, mean , standard deviation and Peasson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The good governance of administrators in Kanchanaburi Educational Service Area Office 2 as overall was rated at high level. Whereas each aspects was rated at high level except transparency aspect rated at moderate level.

2. The job satisfaction of educational personal in Kanchanaburi Educational Service Area Office 2 in overall and each aspect were rated at high level except salary was rated at moderate level.

3. There was significantly relationship between good governance of administrators and job satisfaction of educational personnel at .01 level.

Department of Administration Education Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature.....

Thesis Advisors signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. วัชณีย์ เชาว์ดำรงค์ ประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะดังกูร ประธานกรรมการสอบ และนายชลิต ตุ่มทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองทวารวดี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งในพระคุณยิ่งและกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ นายปกรณ์ ม่วงเจริญ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นายศราวุฒิ สุขประเสริฐ ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลวัดลูกแก นางสาวจินตนา สุขสมแดนศึกษานิเทศก์ นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 และอาจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ตรวจสอบเครื่องมือและช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วง จนประสบความสำเร็จ

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบอบแต่บิดามารดา ผู้ที่ให้โอกาสและสิ่งที่ดีในชีวิตในการต่อสู้จนประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณอดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสำนักคร้อที่ให้โอกาสในการศึกษาต่อ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
ปัญหาการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ข้อคำถามของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	16
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	18
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	18
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา	19
การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2	20
ปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา	21
ธรรมาภิบาล	22
ความหมายของธรรมาภิบาล	22
แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	23
ความสำคัญของธรรมาภิบาล	25
องค์ประกอบของธรรมาภิบาล	26
หลักนิติธรรม	27

บทที่	หน้า
หลักคุณธรรม	28
หลักความโปร่งใส.....	29
หลักการมีส่วนร่วม	29
หลักความรับผิดชอบ	30
หลักความคุ้มค่า	31
ความพึงพอใจ	32
ความหมายของความพึงพอใจ	32
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	35
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	36
ทฤษฎีเกี่ยวกับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
งานวิจัยในประเทศ	50
งานวิจัยต่างประเทศ	55
สรุป	59
3 การดำเนินการวิจัย	60
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	60
ระเบียบวิธีวิจัย	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
ตัวแปร.....	62
เครื่องมือและการสร้าง	65
การสร้างเครื่องมือ	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
สรุป	68

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2.....	72
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	79
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	88
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย	
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	92
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	92
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก หนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือ.....	101
ภาคผนวก ข หนังสือถึงหน่วยงานขอทดลองใช้เครื่องมือ.....	104
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	106
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	110
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	62
2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อาชวกร ตำแหน่ง หน้าที่ ระดับการศึกษา.....	70
3 ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม.....	72
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม.....	73
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านคุณธรรม.....	74
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส.....	75
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	76
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	77
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความคุ้มค่า.....	78
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม...	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความพึงพอใจของบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ.....	80
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความพึงพอใจของบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุน (Y ₂).....	83
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล กับตัวแปรด้านความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา.....	88

บทที่ 1

บทนำ

ในยุคไร้พรมแดนได้เกิดกระแสการตื่นตัวในสิทธิ หน้าที่ และค่านิยมใหม่ๆ กระจายไปทั่วโลก ก่อให้เกิดการเรียกร้อง การบริหารจัดการประเทศต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย การคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพและการมีส่วนร่วมของประชาชน การพิทักษ์สิทธิมนุษยชนและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แม้ว่าประเทศไทยจะได้วางรากฐานการบริหารจัดการประเทศภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมานับตั้งแต่ พ.ศ. 2475 จนมาถึงการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ซึ่งสะท้อนหลักการและเจตนารมณ์ที่มุ่งเพิ่มระดับความเป็นประชาธิปไตยที่มีเสถียรภาพ มีการกระจายอำนาจและกระจายประโยชน์อย่างเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการประเทศอย่างกว้างขวางมากขึ้น ถือเป็นการวางรากฐานประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาลไว้อย่างครบถ้วน ทั้งในเชิงโครงสร้าง กลไก กระบวนการ และหมวด 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในมาตรา 81 กำหนดว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ¹

นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในการบริหารจัดการประเทศอย่างแท้จริง เพราะธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยเสริมให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยมีลักษณะเปิดให้ประชาชนมีเสรีภาพการพัฒนาภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยม มีความเป็นธรรมกับทุกภาคส่วนมากขึ้น ตามวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 จึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์การเสริมสร้าง

¹ นัยนา เกดิวิชัย, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, นครปฐม : สำนักพิมพ์นิตินัย, 2545, 31.

ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ ซึ่งการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ในทุกกลุ่มทุกภาคส่วนของสังคมไทย ให้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ยึดมั่นใน “คุณธรรม” มีความซื่อสัตย์สุจริต และ “ความรอบรู้” อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่าง “มีเหตุผล” รู้จักสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองไทย ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับระบบโครงสร้างกลไกและกระบวนการบริหารจัดการประเทศ บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย ที่เปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม โดยมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐทั้งระบบราชการ และรัฐวิสาหกิจ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เน้นบทบาทในการอำนวยความสะดวก กำกับดูแล แทนการควบคุมและสั่งการ เน้นการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ²

การพัฒนาประเทศให้อยู่รอดตามระบบเศรษฐกิจปัจจุบันและสังคมไทย เกิดความมั่นคงในอนาคต คือการพัฒนาคน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนสังคมและของชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาตามหมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มาตรา 37 วรรคแรกบัญญัติไว้ว่าการบริการและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และวรรคท้ายให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษา³ การบริหารการศึกษาที่ดีจะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องมีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

² สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554), 118.

³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2545), 22 – 23.

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ แบ่งเป็นสามระดับคือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการประสานงานระหว่างกระทรวงกับสถานศึกษา⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารและการจัดการที่ดีพร้อมขยายการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกภาคของสังคม พลุกจืดสำนึกเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ความพอดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 75 รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้เงื่อนไขกระแสของสังคมอันมีแรงผลักดันรัฐบาลให้มีความสำคัญ และเร่งรัดการปฏิรูประบบราชการ และการบริการจัดองค์การ หรือหน่วยงานภาครัฐที่เน้นหลักการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล (good governance) ที่มุ่งให้องค์กรของรัฐปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย ที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร (organization effectiveness) เพื่อความเป็นธรรมของสังคม (justice) และเพื่อความสุขอย่างสถาพร (sustainable happiness) ตลอดจนเปิดระบอบราชการให้ประชาชน มีส่วนร่วมมากขึ้น การดำเนินการปฏิรูประบบราชการสู่ระบบการบริหารจัดการที่ดีมี 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม สำนึกรับผิดชอบ และความคุ้มค่า มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นข้อบังคับให้หน่วยราชการปฏิบัติ แนวทางการปฏิบัติราชการและกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดความชัดเจนสามารถวัดผลการปฏิบัติราชการที่แน่นอน โดยในระยะแรกกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนใหม่อยู่เสมอ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการตรวจสอบและ

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด), 24.

วัดการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการที่ดีเป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้หลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหาร แต่เป็นหลักการทำงาน ที่มุ่งสร้างความโปร่งใส สร้างความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม ความประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลการกระทำ เพื่อการบริหารงานจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ตามพระราชกฤษฎีกาโดยเพิ่มจากหลักธรรมาภิบาลอีก 4 ข้อ คือ หลักการเป็นองค์กรเรียนรู้ หลักการบริหารจัดการ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักเทคโนโลยีและการสื่อสาร⁵

ดังนั้นองค์ประกอบของการบริหารขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐและเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารงานที่สำคัญที่สุดก็คือ คน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการบริหารบุคคลดี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน⁶ นอกจากนี้พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงานก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน⁷ รวมถึงความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจค่าจ้างหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในงาน⁸ จะเห็นได้ว่าความพอใจในงานที่ว่าจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่มีเจตนารมณ์ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้หน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโดยตรง และ

⁵ “ตัวชี้วัดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของภาครัฐ”,วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 43, (กรกฎาคม – กันยายน 2546) : 74 – 84.

⁶ Jean Guilford and David E. Gray, *Motivation and Modern Management* (Massachusetts : Addison – Wesley Publishers, 1970), 171.

⁷ Peter Pobcaux and Stephen E. Poppleton, *Psychology and work* (London : McMillan and Press, 1978), 159.

⁸ Frederic Herzberg, Banard Mausner, and B.B. Syndermen, *The Motivation to Work* (New York : John Wiley & Sibs, 1959), 113-115.

การมีส่วนร่วมของประชาชน และท้องถิ่น โดยในการบริหารจัดการดังกล่าวในระดับเขตพื้นที่ การศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศเรื่องการกำหนดพื้นที่เขตการศึกษา ในระยะแรก 175 เขต ต่อมามีการแบ่งเขตเพิ่มเติมอีก 3 เขต ปัจจุบันมีเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 178 เขต เพื่อจัดเตรียมการบริหารงานบุคคลและการวางระบบการทำงานให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ เมื่อกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมีผลใช้บังคับ⁹ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งการบริหารภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล¹⁰

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นองค์กรในการจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนของสังคม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งในกระบวนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ ขององค์กรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ยกระดับขีดความสามารถของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ มุ่งสู่มาตรฐานสากล บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา กล่าวคือ นโยบายต่างๆ ของหน่วยงานองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นโยบายยังไม่ประสานเป็นหนึ่งเดียว ด้านโครงสร้างการบริหารงานเป็นโครงสร้างที่ยังขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเต็มตามกรอบ

⁹ ชัยณรงค์ อินทร์อำนวย, “การประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสถานศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), 2-3.

¹⁰ ฝ่ายวิชาการ มีเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี, รวมกฎหมายการศึกษา ฉบับสมบูรณ์ (กรุงเทพฯ : บริษัทไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซีฟ จำกัด 2546), 8.

อัตรากำลัง ส่งผลต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการ การที่บุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานไม่ตรงกับ ความถนัดทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน¹¹

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงสู่ระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงาน เป็นทีมร่วมกัน ของบุคลากรต่างวัฒนธรรมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ อาจ ก่อให้เกิดปัญหา ประกอบกับระบบการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่การศึกษาที่สถานศึกษายังมี ปัญหาในระบบเทคโนโลยีที่ไม่สามารถติดต่อประสานงานได้ในบางช่วง จึงทำให้ไม่ได้ข้อมูลอย่าง รวดเร็วและถูกต้อง อีกทั้งด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารงานระดับหัวหน้างาน ยังมีปัญหาในการประสานงานการติดตามและรายงาน ผล¹²

ปัญหาดังกล่าวนับเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะ การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุม ดูแล กำกับ การจัด การศึกษาของโรงเรียนต่างๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ภายใต้อำนาจการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัญหาของบุคลากรที่ ต้องร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไป เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งมีส่วนที่จะทำให้งานต่างๆ สำเร็จตามนโยบายของผู้บริหาร และถ้าหาก ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ผลของการทำงานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรจะใหญ่และยุ่งยากมาก ถ้าหากว่าบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ปัญหาจะเล็กลงหากบุคลากรมีความสุขและ พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะทำให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ทำให้ผู้วิจัยเห็น ความสำคัญ และมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปเป็น แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา, 2550, 15-19.

¹² เรื่องเดียวกัน, 20.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

แคทซ์ และคาน (Katz and Kahn) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเชิงระบบไว้ว่า ระบบคือปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต

(output) จะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร¹³ การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น สามารถดำเนินการได้โดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (input) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการศึกษา บุคลากร งบประมาณ และพัสดุ/อุปกรณ์ เข้าสู่กระบวนการ (Process) ได้แก่ การบริหาร การเรียนการสอน และการนิเทศ ได้ผลผลิต (output) คือ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำหรับกระบวนการเป็นวิธีดำเนินงานประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ กระบวนการบริหาร การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษานั้น มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎี เช่น ฟาโยล์ (Fayol) ได้เสนอขั้นตอนการบริหาร 5 ประการ คือ (1) การวางแผนเพื่อปฏิบัติ (to plan) (2) การรวบรวมเครื่องมือ กำลังคนและวัสดุ (to organize) (3) การสั่งการบังคับบัญชาให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ (to command) และ (4) การประสานงานของหน่วยงานต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์กัน (to coordinate) (5) การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ (to control)¹⁴ ส่วน แคมเบลล์ (Campbell) และคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ (1) การวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจ (2) การวางโครงการหรือการวางแผน (3) การเสริมบำรุงกำลัง (4) การประสานงาน และ (5) การสรุปประเมินผล¹⁵ ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่น่าสนใจอยู่หลายแนวคิด เช่น กระบวนการบริหารควบคุมคุณภาพตามทฤษฎีของเดมมิ่งที่เรียกว่า วัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Circle) ได้แก่ (1) การวางแผน (plan) (2) การปฏิบัติ (do) (3) การตรวจสอบ (check)

¹²Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York: John Wiley & Son, 1978), 20, อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์การ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), 28.

¹³ฟาโยล์ (fayol) อ้างถึงในศรีนวล ลักกิตโร. “การศึกษาความพร้อมความพร้อมของกระบวนการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี”. (วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2544), 30.

¹⁴ศรีนวล ลักกิตโร, “การศึกษาความพร้อมความพร้อมของกระบวนการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี”. (วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2544),

(4) การแก้ไขปรับปรุง (action)¹⁶ นอกจากนี้ในการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management) ที่มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) เป็นการเน้นลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกัน 2) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารสู่โรงเรียน 3) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) มีความเชื่อว่าโรงเรียนบริหารจัดการตนเองได้ 5) โรงเรียนมีอำนาจและความรับผิดชอบโดยตรง และ 6) โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่สามารถวิเคราะห์ปัญหา กำหนดนโยบาย วางแผนบริหารจัดการตนเองได้¹⁷ และกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ที่ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า¹⁸

สำหรับผลจากการบริหาร หรือผลผลิต (output) คือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้หลายทฤษฎีดังต่อไปนี้ มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการ need – hierarchy theory) มีดังนี้ ความต้องการด้านร่างกาย (physiology needs) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการด้านสังคม (social needs) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs) ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (the needs for self actualization)¹⁹ แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ตั้งเป็นทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ทฤษฎี Y คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับขู่เข็ญไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย²⁰ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัย สรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการ

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2543), 7-8.

¹⁷ ชีระ รุญเจริญ, สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2545), 54-55.

¹⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 32.

¹⁹ Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, 2nd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1970), 210.

²⁰ Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (New York : McGraw – Hill Book Company, 1960), 33-48.

สัมฤทธิ์ผล (need for achievement : nAch) 2) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : nAff) 3) ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power : nPow)²¹ ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ 1) ความต้องการดำรงอยู่ (existence needs) 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) 3) ความต้องการด้านความก้าวหน้า (growth needs)²² วรูม (Vroom) ได้ตั้งทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานที่ว่า 1) พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากบุคคลกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว 2) ในองค์การบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลจากการตัดสินใจของตนเอง 3) แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน 4) พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล จะอยู่บนพื้นฐานของระดับการรับรู้และการคาดหวังจะได้รับผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ที่ตนปรารถนา (desired outcome)²³ ส่วนทฤษฎีการจูงใจค้ำจุนของเฮิร์ซเบิร์ก (the motivator hygiene factors) ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเขาเรียกหลายชื่อ คือ motivation maintenance หรืออีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two – factor theory) ผลจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กสามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก ได้แก่ องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน (achievement) 2) การได้รับการยอมรับ (recognition) 3) ลักษณะของงาน (work itself) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) และประการที่สอง ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน (salary) 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate) 4) สถานะทางสังคม (status) 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation supervisor) 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with peers) 7) เทคนิค

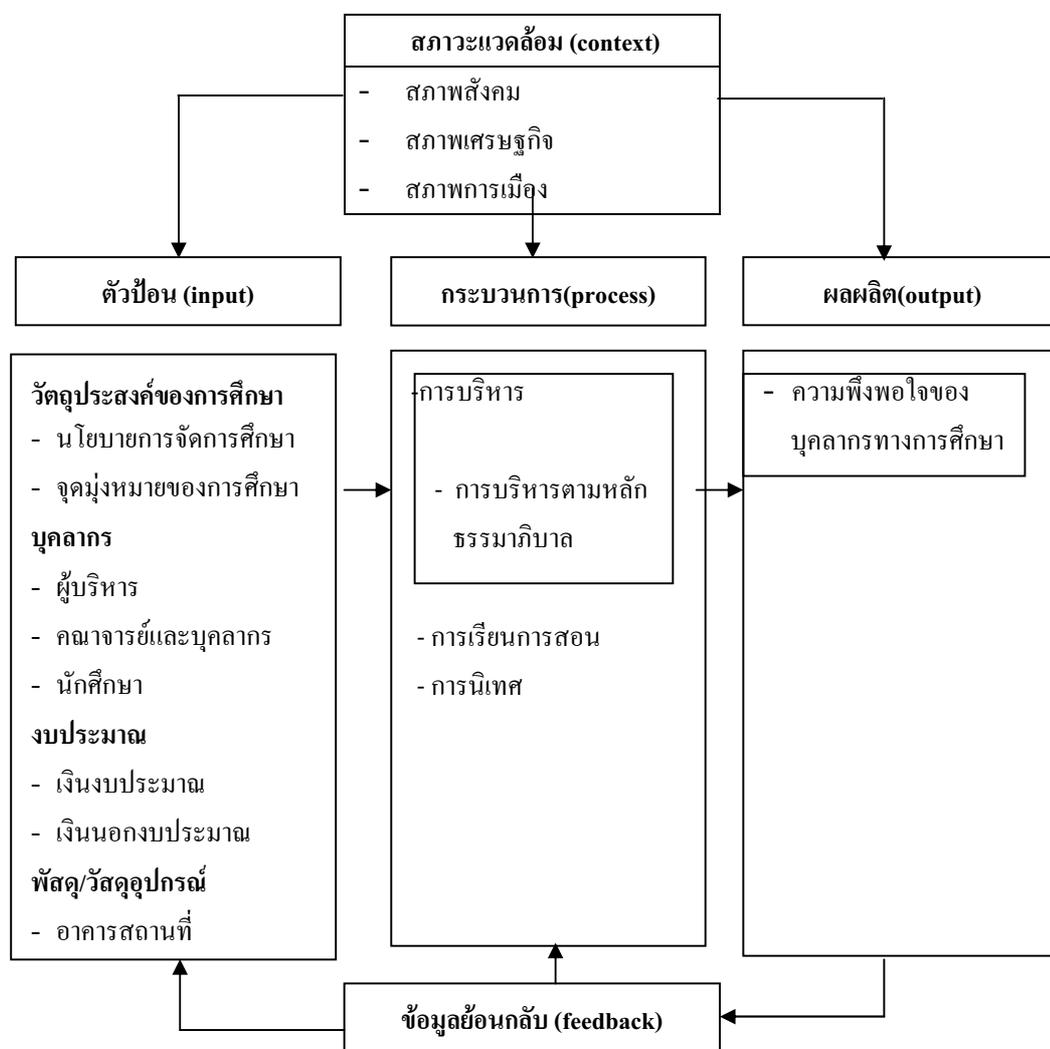
²¹ David C. McClelland, The Achieving Society (New York : Van Nostrand, 1961), 100-112.

²² Clayton D. Alderfer, "A New Theory of Human Needs," Organizational Behavior and Human Performance, (1969) : 4, Quoted in Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior (New York : McGraw – Hill Book Co., 1979), 33.

²³ David E. Nadler and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach, 217.

การนิเทศ (supervision technical) 8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (company policy and administration) 9) สภาพการทำงาน (working condition) 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) 11) ความมั่นคงในงาน (job security)²⁴ และข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

²⁴ Frederic Herzberg, Barnard Mausner, and B.B. Syndermen, The Motivation to Work (New York : John Wiley & Sons, 1959), 113-115.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : Daniel Kate and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, 2 nd ed. (New York : John Wiley & Sons, 1978), 20.

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

“ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542,” ประกาศในราชกิจจานุเบกษา, ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116, ตอนที่ 63 ง (วันที่ 10 สิงหาคม 2542) : 15.

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ยึดตามทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอริชเบิร์ก ในส่วนของปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ประกอบด้วย (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) สถานะทางสังคม (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (7) เทคนิคการนิเทศ (8) นโยบายและการบริหาร (9) สภาพการทำงาน (10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ (11) ความมั่นคงในงาน ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (X_{tot})	ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา (Y_{tot})
<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักนิติธรรม (X_1) 2. หลักคุณธรรม (X_2) 3. หลักความโปร่งใส (X_3) 4. หลักการมีส่วนร่วม (X_4) 5. หลักความรับผิดชอบ (X_5) 6. หลักความคุ้มค่า (X_6) 	<p>ปัจจัยจูงใจ (Y_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน <p>ปัจจัยค้ำจุน (Y_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4. สถานะทางสังคม 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7. เทคนิคการนิเทศ 8. นโยบายและการบริหาร 9. สภาพการทำงาน 10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11. ความมั่นคงในงาน

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 32.

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของศัพท์เฉพาะ ดังนี้

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางดีที่มีต่อผลการปฏิบัติ ซึ่งเกิดมาจากแรงจูงใจ ในการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมี

คุณภาพดี ซึ่งผลการปฏิบัตินั้นทำให้มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อไปอีก ยังมีแรงจูงใจมากยิ่งขึ้นทำให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำให้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอีกเรื่อยๆ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รักษาการหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าหน่วย และหัวหน้าศูนย์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบดูแลเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอดำรงวิทยะกา อำเภอนมทวน อำเภอบ่อพลอย อำเภอเลาขวัญ อำเภอห้วยกระเจาและอำเภอหนองปรือ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาล ความพึงพอใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดว่า การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาแห่งชาติ มีอำนาจประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในปัจจุบันนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ลงนามประกาศ จัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วจำนวน 175 เขต

ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาใน รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้แทนสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพ บริหารการศึกษา ผู้แทนสมาคมผู้ปกครองและครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและ

วัฒนธรรม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในปัจจุบัน ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตแล้ว

การบริหารจัดการ ให้มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการไว้เป็นการเฉพาะการใช้อำนาจ และการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย ในสำนักงานตามวรรคหนึ่งจะให้มีรองผู้อำนวยการ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการรองจากผู้อำนวยการเพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้ โดยรองผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานมีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการกำหนดหรือมอบหมาย

คุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะรองรับพันธกิจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1. เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในด้านการวิเคราะห์แผนและนโยบายของหน่วยเหนือและของสถานศึกษา มีศักยภาพเพียงพอที่จะกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ รวมทั้งเป็นองค์กรนำการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในลักษณะการพัฒนามากกว่าการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่หน่วยเหนือกำหนด

2. มีศักยภาพและความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับดูแลการปฏิบัติงานในเชิงนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากร เครื่องมือและแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้

3. บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรในองค์กร ควรเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและผู้มีส่วนร่วมในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในด้านความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ และคุณธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเป็นองค์กรเปิดมีอิสระ และมีวิธีการสรรหาผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยมีการหมุนเวียนมาปฏิบัติงาน และใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ที่เน้นคุณภาพ ไม่ใช่เกิดจากการแต่งตั้งจากหน่วยเหนือในส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

4. เขตพื้นที่การศึกษาควรเป็นแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาควบคู่กับการกำกับดูแลสถานศึกษา ดังนั้น เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีข่าวสาร และศักยภาพของ

บุคลากรจะต้องได้รับอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับพัฒนาการทางการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศและในระดับสากล

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มี 6 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

กำหนดให้กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษายุบเลิกภายใน 3 ปี นับแต่ออกกฎกระทรวงดังกล่าว¹

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2, G-BACS ศูนย์ประสานการบริหารราชการ โรงเรียนขั้นพื้นฐาน (กาญจนบุรี: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2548), 4-5.

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

ในมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3. รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการ ภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด²

² สอบครูดอทคอม, การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 25 มีนาคม 2548, เข้าถึงได้จาก http://www.sobkroo.com/ct_2.htm

การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 37 กำหนดให้การจัดการศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการสนองต่อหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาอย่างแท้จริง และคาดหวังว่าจะทำให้การจัดการศึกษามีมาตรฐาน คุณภาพที่ใกล้เคียงกันในแต่ละพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ 175 เขต เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2545 โดยจังหวัดกาญจนบุรีแบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่ คือ เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอท่าม่วง และอำเภอด่านมะขามเตี้ย เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอพนมทวน อำเภอท่ามะกา อำเภอบ่อพลอย อำเภอหนองปรือ อำเภอห้วยกระเจา อำเภอเลาขวัญ เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประกอบด้วย อำเภอไทรโยค อำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านห้วยสะพาน ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยมี นายอัครชัย วราเอกศิริ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน ในความรับผิดชอบ เป็นจำนวนมากถึง 224 แห่ง กระจายอยู่ในพื้นที่ 6 อำเภอ การติดต่อราชการต้องใช้เวลาในการเดินทางและเสียค่าใช้จ่ายมาก จากสภาพข้อจำกัดนี้ ในระยะแรก เพื่อให้การติดต่อราชการระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานระดับอำเภอ จำนวน 6 ศูนย์ ประกอบด้วย

1. ศูนย์อำเภอพนมทวน ตั้งอยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมทวน(เดิม) ซึ่งไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง พนักงานขับรถนำหนังสือ ราชการ เอกสาร วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ ไปส่งสถานศึกษาต่างๆ

2. ศูนย์อำเภอท่ามะกา ตั้งอยู่ที่โรงเรียนบ้านท่ามะกา

3. ศูนย์อำเภอบ่อพลอย ตั้งอยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อพลอย(เดิม)

4. ศูนย์อำเภอเลาขวัญ ตั้งอยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเลาขวัญ(เดิม)

5. ศูนย์อำเภอหนองปรือ ตั้งอยู่ที่โรงเรียนอนุบาลหนองปรือ

6. ศูนย์อำเภอห้วยกระเจา ตั้งอยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้วยกระเจา(เดิม)

และอีกส่วนหนึ่งตั้งอยู่โรงเรียนวัดคอนแสลม ไม่มีเจ้าหน้าที่อาศัยอยู่ในโรงเรียนดูแล โดยมีพนักงานขับรถนำหนังสือ ราชการ เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ไปส่ง ณ ศูนย์ประสานงาน ในวันจันทร์ วันพุธ และศุกร์ ของสัปดาห์ เพื่อแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสาร ดำเนินการได้ระยะหนึ่ง

ต่อมาเกิดปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จึงเรียกเจ้าหน้าที่ที่กลับแต่ศูนย์ประสานงานยังคงอยู่ มีการปรับเปลี่ยน เช่น ศูนย์อำเภอหนองปรือ ย้ายมาอยู่โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม ส่วนการดำเนินการมอบให้พนักงานขับรถเป็นผู้นำหนังสือราชการ เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ไปส่ง ณ ศูนย์ประสานงาน ในวันจันทร์ วันพุธ และศุกร์ ของสัปดาห์ เพื่อแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสาร ประกอบกับนโยบายการนิเทศแบบฝังตัว ที่ต้องการให้ศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบโรงเรียนโดยตรง มีการมอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยเฉลี่ย คนละ 10 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ได้จัดตั้งศูนย์เครือข่ายการนิเทศ อย่างไรก็ตามไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นศูนย์ประสานในการให้บริหารทางวิชาการและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน บางศูนย์มีการจัดทำแผนพัฒนาของศูนย์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการ จำนวน 21 ศูนย์ ตามความสมัครใจของโรงเรียน ดังนี้ คือ

- | | | |
|--------------------|---------|-------|
| 1. อำเภอพนมทวน | จำนวน 3 | ศูนย์ |
| 2. อำเภอท่ามะกา | จำนวน 6 | ศูนย์ |
| 3. อำเภอบ่อพลอย | จำนวน 4 | ศูนย์ |
| 4. อำเภอเลาขวัญ | จำนวน 4 | ศูนย์ |
| 5. อำเภอหนองปรือ | จำนวน 2 | ศูนย์ |
| 6. อำเภอห้วยกระเจา | จำนวน 2 | ศูนย์ |

ปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา

จากการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ผ่านมา พบอุปสรรคปัญหาอุปสรรคของศูนย์ประสานราชการอำเภอ ได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านลักษณะของศูนย์ประสานราชการอำเภอ

1.1 ศูนย์ประสานราชการอำเภอแต่ละแห่ง มีที่ตั้งอยู่ ณ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อำเภอละ 1 ศูนย์ รวม 6 ศูนย์ ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นสถานศึกษาทั้งหมดในเขตอำเภอของตน ซึ่งมีจำนวนมากเกินไป และส่วนใหญ่การเดินทางคมนาคมจากสถานศึกษาถึงที่ตั้งศูนย์ประสานราชการอำเภอ ไม่สะดวก อยู่ห่างไกลต้องใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก

1.2 ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ครุภัณฑ์การติดต่อสื่อสาร

1.3 มีบุคลากรเพียง 1 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มาปฏิบัติราชการประจำศูนย์ฯ ซึ่งไม่เพียงพอในการให้บริการแก่สถานศึกษาและผู้รับบริการ

1.4 ไม่มีงบประมาณในการพัฒนาศูนย์ประสานราชการอำเภอ

2. ปัญหาด้านภารกิจหน้าที่

2.1 โครงสร้าง และภารกิจหน้าที่ ยังไม่ชัดเจน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไม่เข้าใจบทบาทของตนในการให้บริการในด้านต่างๆ แก่สถานศึกษา และสถานศึกษาจึงมักประสานโดยตรงกับเขตพื้นที่ฯ เพราะจะได้รับการบริการที่เร็วกว่า

2.2 จากกรณีข้างต้น ศูนย์ประสานราชการอำเภอ จึงกลายเป็นเพียงศูนย์ รับ-ส่งเอกสารราชการระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตฯ ไม่สามารถให้บริการด้านอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่ เช่น ในการส่งเสริมด้านวิชาการแก่สถานศึกษา เป็นต้น

2.3 จากการที่ศูนย์ประสานราชการอำเภอ ไม่สามารถส่งเสริม สนับสนุนในงานด้านอื่นๆ ให้แก่สถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ สถานศึกษาหลายๆ แห่งจึงรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ คล้ายกับกลุ่มโรงเรียนเดิมเมื่อครั้งก่อนจะยุบรวมเป็นเขตพื้นที่ฯ ตั้งเป็นกลุ่มเพื่อร่วมมือกันในงานด้านต่างๆ เช่น การจัดสวัสดิการกลุ่ม การจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมวิชาการ การบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เป็นต้น³

การบริหารตามธรรมาภิบาล

ความหมายของธรรมาภิบาล

ธนาคารโลกให้ความหมาย good governance ไว้ว่า เป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน⁴ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล หรือ good governance ไว้ว่า หมายถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข⁵ ส่วนไชยวัฒน์ คำชู ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า คือ การมีส่วนร่วมอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุมัติอย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่าเสียงของคนยากคนจน และคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนด และ

³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2, G-BACS ศูนย์ประสานการบริหารราชการ โรงเรียนชั้นพื้นฐาน (กาญจนบุรี: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2548), 6-16.

⁴ พรนพ พุกกะพันธุ์, จริยธรรมทางธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ ดร.พรนพ, 2545), 234.

⁵ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, “ธรรมาภิบาลในสังคมไทย กลไกเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 4-5.

ดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร⁶ และพรนพ พุกกะพันธุ์ ให้ความหมาย Good Governance ไว้ว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลหรือสถาบันทั่วไป ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานประโยชน์ที่หลากหลาย ที่ขัดแย้ง กันได้⁷

กล่าวโดยสรุป ธรรมนูญบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ประสาน ประโยชน์อย่างหลากหลาย

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมนูญบาล

แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมนูญบาลนี้ เป็นแนวความคิดที่ใหม่มาก เพิ่งมีการใช้ในรายงาน ธนาคารโลก เมื่อ ปี 1989 ต่อมาองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Program, UNDP) ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปวิเคราะห์และอธิบายรายละเอียดไว้ในเอกสารนโยบาย เรื่อง Governance for Sustainable Human Development ว่าโดยทั่วไปประชารัฐเป็นส่วนที่เชื่อมโยง องค์ประกอบของสังคมทั้ง 3 ส่วนเข้าด้วยกัน คือ ประชากร (civil society) ภาคธุรกิจเอกชน (private sector) และภาครัฐ (state หรือ public sector) ดังนั้น การที่สังคมมีกลไกประชารัฐที่ดี ก็จะเป็นกลไก แกนในการสร้างความสมดุลระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของสังคมให้ดำรงคงอยู่ร่วมกันอย่าง สันติสุข และสังคมมีเสถียรภาพ⁸ ต่อมาเมื่ออีกหลายองค์กรทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีที่ได้นำเสนอความหมายของการจัดการปกครอง และการบริหาร และธรรมนูญบาล ในรายงานประจำปี 1993 ของธนาคารเพื่อการพัฒนาแอฟริกา ได้ใช้ธรรมนูญบาลเป็นกรอบในการพิจารณาประเด็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาคเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาค มัชฌมภาคและจุลภาค ธนาคารอินเตอร์ อเมริกันได้นำนโยบายพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐให้เป็นสมัยใหม่ ในบริบทของการส่งเสริมให้ เกิดระบบการจ้ดที่ปกครอง และการบริหารที่ดี ส่วนองค์การบริหารการพัฒนาออกธราณาจักร (Overseas Development Administration ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น Department for International

⁶ ไชยวัฒน์ คำชู ธรรมนูญบาล การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์น้ำฝน จำกัด, 2545), 42-43.

⁷ พรนพ พุกกะพันธุ์ จริยธรรมทางธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ ดร.พรนพ, 2545), 234.

⁸ บวรศักดิ์ อุวรรณ โณ, การสร้างธรรมนูญบาล (good governance) ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2542), 29-30.

Development) ของประเทศอังกฤษ ได้เน้นเรื่องธรรมาภิบาลในเชิงคุณค่า โดยพิจารณาการจัดการปกครอง และการบริหารในมิติทางการเมือง เศรษฐกิจและการบริหาร เพื่อสร้างเกณฑ์ชี้วัดระดับของการจัดการปกครอง และการบริหารที่พึงประสงค์ของประเทศผู้รับความช่วยเหลือ และใช้เกณฑ์เหล่านี้เป็นฐานในการพิจารณาตัดสินใจ ว่าควรให้ความช่วยเหลือมากน้อยเพียงใดแก่ประเทศใดบ้าง ส่วนคณะกรรมการการให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาของ OECD ใช้นิยามธรรมาภิบาลของธนาคารโลกมาโยงเข้ากับเรื่องการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การเคารพสิทธิมนุษยชน และการพัฒนาประชาธิปไตย ซึ่งรวมถึงความชอบธรรมของรัฐบาล กลไกทางนโยบายของรัฐ และความโปร่งใสของกระบวนการตัดสินใจ⁹

สำหรับในประเทศไทยนั้น แนวคิดในการพัฒนาหลักการธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีมีการกล่าวถึงเป็นระยะในแวดวงนักวิชาการ ตั้งแต่ช่วงก่อนการใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ซึ่งได้กล่าวถึงในแผนพัฒนาฯ ฉบับดังกล่าว แต่ยังไม่ค่อยแพร่หลายด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ แนวคิดยังขาดความชัดเจน และคนส่วนใหญ่ยังไม่สนใจ เมื่อประเทศต้องประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจและการเงิน และเมื่อรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีนายชวน หลีกภัยได้เข้ามาบริหารประเทศ ในปลายปี 2540 ภาวะแวดล้อมและเงื่อนไขการกู้วิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลต้องหันมาให้ความสนใจประเด็นนี้อย่างจริงจัง โดยได้พิจารณาเห็นความจำเป็นที่ประเทศชาติต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบูรณะสังคมและประเทศ เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเพื่อสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างทันสถานการณ์ รัฐบาลได้มีหนังสือลงวันที่ 15 ธันวาคม 2540 ขอความร่วมมือจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ในการดำเนินการค้นคว้า วิจัย เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้น และระยะยาวในการแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืนถาวร โดยเร็วที่สุด คณะทำงานได้ระดมนักคิดในประเทศหลายสาขาที่อาสาสมัครเข้าร่วมทำงาน และได้จัดทำเอกสารข้อเสนอเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลไทย เสนอต่อนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2542 ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) จัดทำบันทึกเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ต่อมาคณะรัฐมนตรีในการประชุมวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอ และในการประชุมคณะรัฐมนตรีวันที่ 22 มิถุนายน

⁹ไชยวัฒน์ คำชู, ธรรมาภิบาล การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์น้ำฝน จำกัด, 2545), 32-33.

2542 ได้มีมติเห็นชอบร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี นายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียนดังกล่าวเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา¹⁰

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อความเสมอภาค ความยากจน และคุณภาพชีวิต โดยมีองค์ประกอบของการจัดการปกครอง และการบริหารด้านการเมือง ซึ่งหมายถึงกระบวนการในการกำหนดนโยบายการจัดการปกครอง และการบริหารด้านรัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นเรื่องของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดการปกครองและการบริหารเศรษฐกิจ ซึ่งก็คือการสร้างกลไกในเชิงสถาบันเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยธรรมาภิบาลจะครอบคลุมการจัดการปกครองและการบริหารทั้งสามด้านนี้ด้วยการกำหนดโครงสร้าง และกระบวนการอันเหมาะสมที่จะให้ทิศทาง และวางหลักการกำกับ ความสัมพันธ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม¹¹

ต่อมา บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ได้กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล ว่า การสร้างธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วนของสังคมทุกระดับ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่นระหว่างกันในทุกภาคส่วน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และการสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ กล่าวคือ 1) ธรรมาภิบาลจะสร้างความเชื่อมั่น (trust) ให้เกิดขึ้น 2) ถ้าสามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี (implement) เราจะใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า 3) เป็นการสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่สังคมและมนุษย์¹² และทิพาวดี เมฆสุวรรณ กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่ดี เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตยในประเทศไทย จึงมีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งมีความพยายามที่จะให้มีการนำแนวคิดนี้ไปสู่การปฏิบัติ มีการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตรวจสอบการทำงานของ

¹⁰ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

¹¹ ไชยวัฒน์ คำชู, ธรรมาภิบาล การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์น้ำฝน จำกัด, 2545), 43.

¹² บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, “ธรรมาภิบาลในสังคมไทย กลไกเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 7-8.

ภาครัฐ เพื่อให้ระบบบริหารราชการมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งจะมีส่วนทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพ และสร้างความเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ¹³

จากความเห็นของนักวิชาการข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ธรรมภิบาล มีความสำคัญในฐานะที่เป็นระบบการบริหารจัดการ ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์กรให้มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถรองรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วนได้ เพื่อให้สังคมเกิดความเชื่อมั่น ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของธรรมภิบาล

ธรรมภิบาล หรือ good governance นั้นเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในหมู่นักวิชาการ โดยมีการแสดงความคิดเห็นต่อแนวคิดดังกล่าวแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมภิบาลไว้อย่างหลากหลาย เช่น บวรศักดิ์ อุวรรณโณ สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของธรรมภิบาล ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1) หลักการบริหารโดยการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม (participation) 2) หลักการบริหารอย่างโปร่งใส (transparency) 3) หลักความรับผิดชอบ (accountability) และ 4) การยึดมั่นในหลักของความถูกต้อง (infertility)¹⁴ ส่วนไชยวัฒน์ คำชู เสนอแนวคิดว่าองค์ประกอบของธรรมภิบาล ประกอบด้วย 1) การรับผิดชอบ 2) ความโปร่งใส 3) การปราบปรามการทุจริต และการประพฤติมิชอบ 4) การจัดวิธีการปกครองแบบมีส่วนร่วม และ 5) การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เข้มแข็ง¹⁵ สำนักงานข้าราชการพลเรือน กำหนดหลักการพื้นฐาน หรือองค์ประกอบของธรรมภิบาลไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า¹⁶ และเพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการตามระเบียบ

¹³ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, “การบริหารจัดการที่ดีภาครัฐ: เป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการ จัดการ,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 27.

¹⁴ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, “ธรรมภิบาลในสังคมไทย กลไกเสริมสร้างการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 5-6.

¹⁵ไชยวัฒน์ คำชู, ธรรมภิบาล การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์น้ำฝน จำกัด, 2545), 44.

¹⁶สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก [http:// www. ocsc.go.th/ law/ pdf](http://www.ocsc.go.th/law/pdf).

ดังกล่าว โดยกำหนดให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้หลักการพื้นฐาน 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า¹⁷

หลักนิติธรรม (Rule of Law)

ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กล่าวถึง หลักนิติธรรม ว่า หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอม พร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล¹⁸ และประกอบจिरานุกุลสวัสดิ์ กล่าวไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก¹⁹ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ส่วนสมเกียรติ พ่วงรอด ได้สรุปความหมายของหลักนิติธรรม ว่า ธรรมาภิบาลต้องการความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน²⁰

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดระเบียบ กฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิก

¹⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 32.

¹⁸ ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.m-industry.go.th/min/clean/doc/doc4>

¹⁹ ประจอบ จิรานุกุลสวัสดิ์, การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://kormor.obec.go.th/arti/arti004.pdf>

²⁰ สมเกียรติ พ่วงรอด, ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc

หลักคุณธรรม (Ethics)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน ให้ความหมายของหลักคุณธรรม ว่า หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ และความหมายในระดับองค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ ความยุติธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการคือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงานต่อประชาชนและสังคม²¹ ทำนองเดียวกันศูนย์ประสานราชการ ไสสะอาด สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กล่าวถึงความหมายของหลักคุณธรรมว่า หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ²² นอกจากนี้สมเกียรติ พ่วงรอด ยังได้สรุปความหมายของหลักคุณธรรมหรือหลักการมี เหตุมีผลไว้ว่า การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคน ต้องตัดสินใจและ รับผิดชอบต่อการกระทำของตนด้วยผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้ ถ้าปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ความโปร่งใส และตรวจสอบได้²³

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

²¹ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

²² ศูนย์ประสานราชการ ไสสะอาด สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, หลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.m-industry.go.th/min/clean/doc/doc4>

²³ สมเกียรติ พ่วงรอด, ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก [http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin / images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc](http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc)

หลักความโปร่งใส (Transparency)

ความโปร่งใสในกระบวนการพื้นฐาน หมายความว่า โปร่งใสที่จะให้เกิดผลที่เป็นสาระอันเป็นเป้าหมาย คือ กลุ่มทุกกลุ่มได้ประโยชน์ที่เขาควรจะได้ ฉะนั้นกระบวนการที่ไม่ปกปิดตั้งแต่เริ่มมีกฎเกณฑ์กติกาแน่นอน มีความชัดเจน (predictability) มีความแน่นอน (certainty) ก็จะไม่เพิ่มต้นทุนให้เกิดขึ้นในทางธุรกิจ ไม่ต้องเสียค่าความเสี่ยง²⁴ สำนักงานข้าราชการพลเรือนได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุ่กวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และในระดับองค์กรหมายถึง ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่อกัน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้และภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย²⁵ นอกจากนี้สมเกียรติ พ่วงรอด ยังได้กล่าวว่หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาสิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลงานดำเนินงาน โดยการนำเสนอข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่สังคมได้รับทราบ²⁶

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุ่กวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้

หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน ให้ความหมายของหลักการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ

²⁴ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, “ธรรมาภิบาลในสังคมไทย กลไกเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 6.

²⁵ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

²⁶ สมเกียรติ พ่วงรอด, ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc

ด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่นๆ ส่วนในระดับองค์กรนั้น หมายถึง การวางระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ขณะเดียวกันภายในองค์กรเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย²⁷ และบรรศักดิ์ อุวรรณ โณ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มจะทำให้เกิดการโต้เถียง และต่อรอง และผลสุดท้ายต้องประสานประโยชน์กันทุกกลุ่ม ถ้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งสามารถรองรับการบริหารได้เพียงกลุ่มเดียว กลุ่มนั้นก็กำหนดให้ทรัพยากรทั้งหมดตกได้แต่ฝ่ายตนเพียงฝ่ายเดียว กลุ่มอื่นๆ ที่เป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียก็จะไม่ได้ประโยชน์ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรม ก็จะไม่เกิดความยั่งยืน²⁸ สมเกียรติ พ่วงรอด ได้กล่าวไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งชายหญิงคือการตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถทำได้โดยอิสระ ไม่มีการบังคับ สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเอง หรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบัน ผู้แทนตามระบอบประชาธิปไตย²⁹

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

หลักความรับผิดชอบ (Accountability)

มาจากภาษาอังกฤษว่า account ที่แปลว่าบัญชี บัญชีต้องมีสินทรัพย์ หนี้สิน และต้องสมดุลกันทุกบรรทัด จะขาดไม่ได้ ขาดไปก็ต้องตรวจสอบได้ว่าจุดไหนผิด กระบวนการบริหารบ้านเมืองที่ดี ไม่ว่าจะเป็นบ้านเมือง เอกชนหรือองค์กรชุมชน จนถึงระดับครอบครัว ต้องหาตัวคนรับผิดชอบได้ เพื่อที่ถ้าเขาทำดีก็จะได้รับผลดีจากการกระทำหรือถ้าทำผิดก็ต้องรับผลที่กระทำผิด

²⁷ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

²⁸ บรรศักดิ์ อุวรรณ โณ, “ธรรมาภิบาลในสังคมไทย กลไกเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 5.

²⁹ สมเกียรติ พ่วงรอด, ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc

เช่นกัน³⁰ สำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงหลักความหลักผิดชอบว่า หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ส่วนในระดับองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่างเพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จรณรงค์ให้ประชาชนรับผิดชอบ³¹ ในขณะที่ สมเกียรติ พ่วงรอด กล่าวถึงความหมายของหลักความรับผิดชอบว่า เป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงานกล้าที่จะคิดกล้าที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการคิดและการตัดสินใจนั้น ๆ³²

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

หลักความคุ้มค่า (Value for Money)

ความคุ้มค่านั้นมองได้เป็น 2 ความหมาย คือ ความหมายของคุณค่าที่นับได้เป็นเชิงตัวเลข เช่น เป็นเงิน เป็นตัวเลขทางสถิติ เป็นต้น และอีกความหมายหนึ่งเป็นคุณค่าทางจิตใจ หรือคุณค่าทางสังคม ซึ่งไม่อาจจะนับเป็นเชิงตัวเลขได้ แต่สามารถรู้สึกได้ การวัดคุณค่านี้อาจต้องไปสร้างตัวชี้วัดในเชิงสังคมอื่นๆ มาวัดแทน เช่น ความดี มีคนบอกว่าไม่สามารถวัดได้แต่ในความเป็นจริงสามารถวัดได้ เพราะความดีนั้นมีคุณค่าในตัวของมันเอง³³ สำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงความหมายของหลักความคุ้มค่าว่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด

³⁰ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, “ธรรมาภิบาลในสังคมไทย กลไกเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 6.

³¹ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

³² สมเกียรติ พ่วงรอด, ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc

³³ ทิพาดี เมฆสุวรรณค์, “การบริหารจัดการที่ดีภาครัฐ: เป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม 2546): 28.

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีการประหยัดใช้ของอย่าง คุ่มค่า สร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ส่วนในระดับองค์กร หมายถึง ผู้บริหารต้องทบทวนงานใน ความรับผิดชอบทั้งหมด เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่ ภาครัฐกิจ เอกชน หรือภาคประชาชนทำได้ และมีประสิทธิภาพสูงกว่าออกไป เลื่อนเทคโนโลยีใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถเจ้าหน้าที่ ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง³⁴ และสมเกียรติ พ่วงรอด ได้เสนอความหมายของหลัก ความคุ้มค่าไว้ว่า เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ ผลตอบแทนที่คุ้มค่างบเงินที่ลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน³⁵

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษา พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานใดก็ตามจะสำเร็จหรือมีผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้ มอร์ส (Morse) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลด ความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้าตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจใน การทำงาน ความเครียดเป็นผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการ ตอบสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน³⁶ สมิธ (Smith)

³⁴ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

³⁵ สมเกียรติ พ่วงรอด, ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc

³⁶ Nancy C. Morse, Satisfaction in the White Collar Job (Michigan : University of Michigan Press, 1953), 27.

กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานพูดได้อย่างจริงจังว่าเขาพอใจในการทำงาน³⁷ โยเดอร์ (Yoder) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานได้ให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้³⁸ สเตรสส์ และ เซลล์ (Strauss and Sayles) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้³⁹ กิลเมอร์ (Gilmer) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน ความพึงพอใจในงานที่ทำให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจในงานจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ขณะเดียวกันก็เกี่ยวข้องกับรางวัลซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก⁴⁰ วอลเลอร์สแตน (Wallerstein) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกสิ้นสุดท้าย (end – state in feeling) ที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์⁴¹ วอนนัสและลอเออร์ (Wanous and Lawer) เสนอว่า ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวพันอยู่กับพฤติกรรมที่มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมาย (goal – direct behavior) ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ตัวเองได้รับ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการให้รางวัล และการลงโทษ หรือต่อสภาพที่เป็นอยู่ใน

³⁷ Henry Clay Smith, Psychology of Industrial Behavior (New York : McGraw-Hill Book Co., 1955), 114.

³⁸ Dale Yoder, et al. Handbook of Personal Management and Labour Relation (New York : McGraw – Hill, 1958), 6.

³⁹ George Strauss and Leonard R. Sayles, Personal : The Human Problem of Management (New York : Englewood Cliffs, 1960), 119.

⁴⁰ Van Haller B. Gilmer, Industrial and Organizational Psychology (New York : McGraw – Hill Book Company, 1971), 252-253.

⁴¹ Harvey Wallerstem, A Dictionary of Psychology (Maryland : Penguin Book, Inc., 1971) 256.

การทำงาน⁴² กู๊ด (Good) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน⁴³ โวลแมน (Wolman) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ⁴⁴

นักการศึกษาไทยได้กล่าวถึงเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กันดังนี้ คือ กิติมา ปรีดีดิลก ให้คำจำกัดความ ความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้⁴⁵ ชงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด⁴⁶ สมยศ นาวิการ กล่าวว่า ความพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนร่วมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพึงพอใจสูง โดยทั่วไปเราจะหมายความว่า คนชอบและให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา⁴⁷ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร⁴⁸

⁴² John Wanons and Edward E. Lawer, “management and Meaning of Job Satisfaction,” *Journal of Applied Psychology* (April 1972) : 65-105.

⁴³ Carter V. Good, *Dictionary of Education* (New York : McGraw – Hill Book Company, 1973), 384

⁴⁴ Benjamin B. Wolman, *Dictionary of Behavior Science* (Van Nostrand : Reinhold Company, 1973), 384.

⁴⁵ กิติมา ปรีดีดิลก, *ทฤษฎีบริหารองค์การ* (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529), 321.

⁴⁶ ชงชัย สันติวงษ์, *องค์การและการบริหาร* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530), 283.

⁴⁷ สมยศ นาวิการ, *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2533), 115.

⁴⁸ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2535), 145.

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางดีที่มีต่อผลการปฏิบัติ ซึ่งเกิดมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ และมีคุณภาพดี ซึ่งผลการปฏิบัตินั้นทำให้มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อไปอีก ยังมีแรงจูงใจมากยิ่งขึ้นทำให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำให้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอีกเรื่อยๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ ความต้องการมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เนื่องจากว่า ถ้าบุคคลใดได้รับหรือสนองความต้องการแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจ มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการไว้ ดังนี้ สมิธ (Smith) กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานของมนุษย์ หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการ ก็จะให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการด้านสังคม⁴⁹ คูสเลอร์ (Cooper) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้หลายประการ คือ 1) ทำงานที่เขาสนใจ 2) อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน 3) ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม 4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม 6) กำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน ความสะดวกในการไป – กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม 7) ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือในการปฏิบัติงานด้วย⁵⁰ ซาลิซนิก และคณะ (Zalesnik and others) ได้กล่าวถึงการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ คือ 1) รางวัลภายนอก (external rewards) ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สภาพภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดสภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน 2) รางวัลภายใน (internal rewards) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่

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

⁵⁰ Alfred, Cooper M., How to Syerrese People (New York : McGraw – Hill Book, Co., 1958), 1-33.

ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติ⁵¹ สตราสส์ และ เซเลย์ (Strauss and Sayles) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่องานตอบสนองความต้องการในสามด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านสังคม เช่น ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและยกย่อง และความต้องการด้านบุคคล เป็นต้น เช่น ต้องการมีอิสรภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น⁵²

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ต่าง ๆ กัน ดังจะนำเสนอต่อไปนี้ กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray) ได้เสนอองค์ประกอบแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากงานวิจัย ปี ค.ศ.1970 ไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ตั๋วงาน (work) ได้แก่ ความสนใจในตั๋วงาน งานที่แปลกใหม่ โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ และวิธีควบคุมการทำงาน
2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม และความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานและการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างขององค์การสถานที่ทำงาน

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

⁵² Strauss, George and Leonard R. Sayles, The Human Problems of Management (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1960), 7.

7. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ด้วยเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการบริหาร (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร⁵³

กิลเมอร์ (Gilmer) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน (security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

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 การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ

⁵³ Jean Guilford and David E. Gray, Motivation and Modern Management

10. ประโยชน์ที่แตกต่างต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ เงินเดือน เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ⁵⁴

บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หน่วยงานหรือผู้บริหารงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาพทางกายที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (non-material personal opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจ ที่ได้แสดงนิสัยการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

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

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

⁵⁴ Van Haller B. Gilmer, *Applied Psychology* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1970), 225.

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน⁵⁵

ล๊อค (Locke) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 9 ประการคือ

1. ด้วงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทนสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี
6. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้ข้อมูลให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ
8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน
9. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน⁵⁶

⁵⁵ Chester I. Barnard, The Function of Executive (Massachusetts : Harward University Press, 1972), 142-149.

⁵⁶ Edwin A. Locke, he Nature and Causes and Causes of job Satisfaction,” Handbook of Industrial and organization Psychology, ed., Marvin D. Dunnette (Chicago : Rand McNally, 1976), 1302.

โปกคอกซ์ และพ็อบเพิลตัน (Pobcaux and Poppleton) เห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ระดับการทำงาน เนื้อหาของงานและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงาน
2. ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สุขภาพร่างกาย และจิต⁵⁷

นักการศึกษาของไทยหลายท่านได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า บรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง บำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (non-financial incentive) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น⁵⁸ ฤทธิญา สาทร กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในแง่ของผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ และวิธีให้ประโยชน์แก่บุคคลซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 อย่าง คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของ เงิน 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส 3) สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) แรงดึงดูดทางสังคม 6) การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น⁵⁹ สมยศ นาวิการ กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ 1) ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจมาก เพราะผลการตอบแทนสามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่น ๆ 2) การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความอิสระ ความท้าทาย 3) การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ คือ ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วม

⁵⁷ Peter Pobcaux and Stephen E. Poppleton, Psychology and work (London : McMillan and Press, 1978), 158-159.

⁵⁸ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2533), 320-321.

⁵⁹ ฤทธิญา สาทร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2535), 273.

4) ลักษณะงานลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน 5) กลุ่มงาน ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ⁶⁰

จากที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจมีหลายประการ นับตั้งแต่เรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคลไปจนถึงเพื่อนร่วมงานและองค์การที่ปฏิบัติงาน ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สนองความต้องการได้ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทฤษฎี ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการ need – hierarchy theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ ซึ่งลำดับขั้นความต้องการ มีดังนี้

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

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครอง การได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นภัยตรายต่าง ๆ

3. ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่ว ๆ ไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs) ต้องการได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระเสรีภาพ

⁶⁰ สมยศ นาวิการ, การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ, 2533), 221-223.

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (the needs for self actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 4 ชั้นข้างต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากที่จะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้⁶¹

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี 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 ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับขู่เข็ญไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมคนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย⁶²

การเชื่อว่าทฤษฎีไหนถูกต้องนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ลักษณะขององค์การและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความซับซ้อนอีกเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎี X นั้น ในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานได้มากกว่า

⁶¹ Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, 2nd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1970), 210.

⁶² Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (New York : McGraw – Hill Book Company, 1960), 33-48.

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

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

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

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : nAff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power : nPow) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบของบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ก็คือ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน nAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี nAch สูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย⁶³

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเอง จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป และ 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน⁶⁴

⁶³ David C. McClelland, *The Achieving Society* (New York : Van Nostrand, 1961), 100-112.

⁶⁴ David C. McClelland, "Business Drive and National Achievement," *Harvard Business Review* 14, 7 (July – August 1962) : 99-122.

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอ์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้น จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่า จะมีมากขึ้น

3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย

4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก⁶⁵

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

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

1. พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากบุคคลกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2. ในองค์การบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลจากการตัดสินใจของตนเอง

3. แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

4. พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล จะอยู่บนพื้นฐานของระดับการรับรู้และการ

คาดหวังจะได้รับผลตอบแทน หรือผลลัพธ์ที่ตนปรารถนา(desired outcome)⁶⁶

⁶⁵ Clayton D. Alderfer, "A New Theory of Human Needs," Organizational Behavior and Human Performance, (1969) :4. Quoted in Richard M. Steers and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior (New York : McGraw – Hill Book Co., 1979), 33.

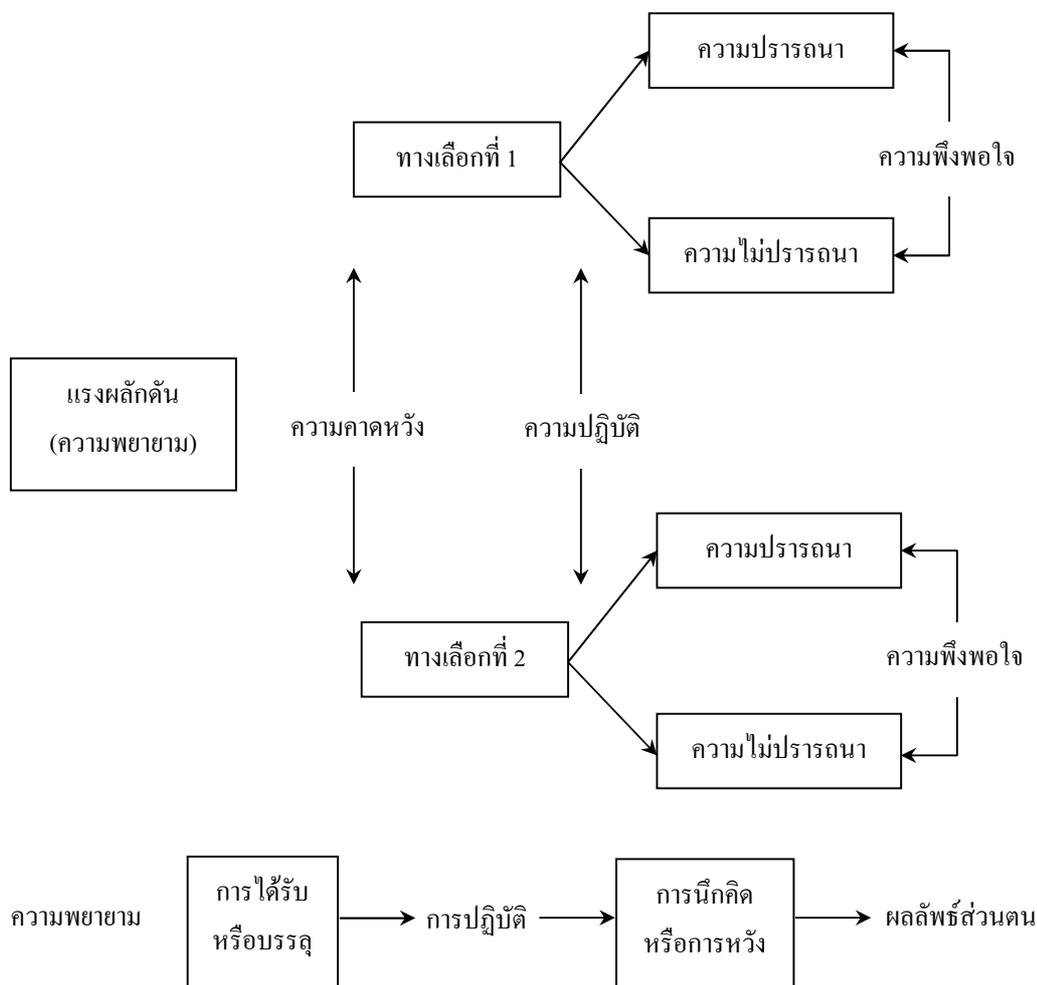
วรูม (Vroom) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังของเขาว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความคาดหวังต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจจะประกอบด้วย

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 กัน⁶⁷ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3

⁶⁶ David E. Nadler and Edward E. Lawler III, *Motivation : A Diagnostic Approach*, 217.

⁶⁷ Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York : John Wiley, 1964), 18.



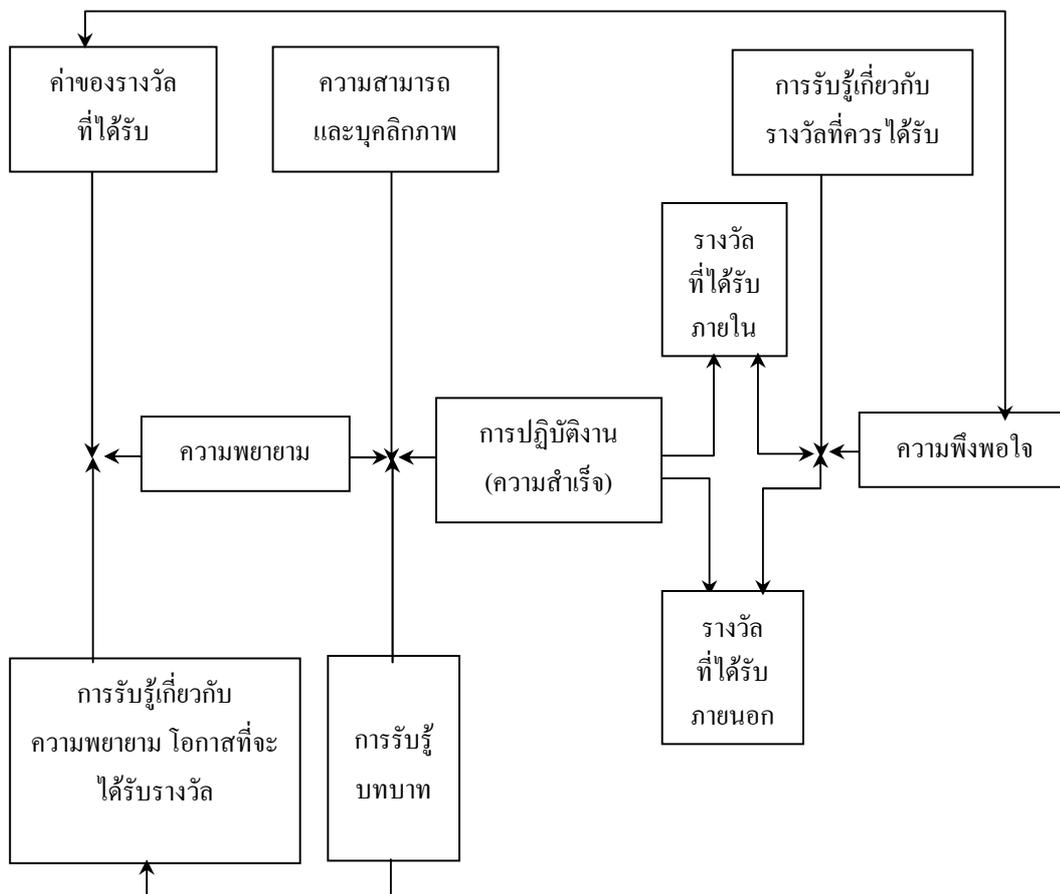
แผนภูมิที่ 3 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Adaptation of Vroom’s Expectancy Theory of Motivation)

ที่มา : สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์ (กรุงเทพฯ : พูลสวัสดิ์การพิมพ์, 2533), 225.

ทฤษฎีความคาดหวังของลอว์เลอร์ และพอร์เตอร์ (Expectancy Theory : The Lawler – Porter Model)

ลอว์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler and Porter) ได้ปรับและขยายรูปแบบแรงจูงใจ (The Lawler – Porter Motivation Model) จากทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom’s Theory of Motivation) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ จะเชื่อมโยงกับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับ กล่าวคือ ระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและจำนวนรางวัลที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับรางวัลที่

ควรจะได้รับ และในขณะที่เดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 แสดงรูปแบบแรงจูงใจของลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์

ที่มา : Edward E. Lawler and Lyman W. Porter, Managerial Attitudes an Performance (Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1968), 12-13.

จากภาพแสดงรูปแบบแรงจูงใจของลอว์เลอร์และพอร์ตเตอร์ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความพยายาม (effort) ความพยายามมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับแรงจูงใจมากกว่าการปฏิบัติ ความพยายามขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของรางวัล และรางวัลที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าจะเป็นไปได้ หรืออาจจะเป็นไปได้

2. การปฏิบัติงาน (performance) การปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความพยายาม ความสามารถ บุคลิกภาพ และการรับรู้บทบาทของบุคคล

3. รางวัล (reward) หมายถึง รางวัลภายในและรางวัลภายนอก รางวัลภายในเป็นความรู้สึกทางจิตใจ ส่วนรางวัลภายนอก คือ ค่าตอบแทน สิ่งของต่าง ๆ

4. ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นสภาวะการรับรู้ภายใน ความพึงพอใจเกิดจากการคาดหวังว่าเมื่อทำงานชิ้นหนึ่งแล้วจะได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าได้รับรางวัลตามที่คาดหวังก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าได้รับรางวัลต่ำกว่าที่คาดหวัง ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ⁶⁸

ทฤษฎีการจูงใจค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์ก (the motivation hygiene theory)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) เน้นทฤษฎี การจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีของเขาเรียกหลายชื่อ คือ motivation maintenance หรืออีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two – factor theory)

จากการศึกษาของเฮอรัชเบอร์ก และคณะเพื่อนร่วมงานของเขาในปี ค.ศ.1951 ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย นักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน วิชิตำเนินการวิจัยใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้น มีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของคนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีปัจจัยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี และไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยกระตุ้น (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ผลจากการศึกษาของเฮอรัชเบอร์ก สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก ได้แก่ องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิด

⁶⁸ Lyman W. Porter and Edward E. Lawler, Management Attitudes and Performance (Homewood, Illinois : Lichard D. Irwin, Inc., 1968), 12-13.

ความรู้สึกรับพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น 2) การได้รับการยอมรับ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้อ ความสามารถ 3) ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และประการที่สอง ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบค่าจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation with subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ฐานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน 7) เทคนิคการนิเทศ (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร 8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (company policy and administration) หมายถึง การจัดการ (management) การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ 9) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา 11) ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเราก็คิดความสุขในการปฏิบัติงาน

และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ส่วนปัจจัยด้านค่าจ้างทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์ หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน แต่มิได้หมายความว่า ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเพราะปัจจัยค่าจ้าง เป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง⁶⁹

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ส่วนงานวิจัยในประเทศในเรื่อง ความพึงพอใจ มีผู้วิจัยทำการศึกษาไว้มาก ซึ่งจะนำมาเสนอที่น่าสนใจ ดังนี้

สุทัศน์ ตูรงค์เรือง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ⁷⁰

สุวรรณ ภูติวิชย์ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยทำการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบเลือกตอบ และมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ผลการวิจัยพบว่า

⁶⁹ Frederic Herzberg, Banard Mausner, and B.B. Syndermen, *The Motivation to Work* (New York : John Wiley & Sons, 1959), 113-115.

⁷⁰ สุทัศน์ ตูรงค์เรือง, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), บทคัดย่อ.

ข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคุณ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน⁷¹

สุทนต์ มุสิกะทัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก โดยมีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด⁷²

เกรียงไกร เจริญพานิช ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก⁷³

สุมาลี กุลพิมพ์ไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตัง ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 2) รุอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม และรายองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

⁷¹ สุวรรณ ภูติวิเศษ, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), บทคัดย่อ.

⁷² สุทนต์ มุสิกะทัน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541), บทคัดย่อ.

⁷³ เกรียงไกร เจริญพานิช, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541), บทคัดย่อ.

ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน 3) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบนโย และการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน⁷⁴

กชกร เบ้าสุวรรณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นครูใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพครูมาสูงกว่า 10 ปี บริหารงานในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 501-1,500 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพครูสูงกว่า 10 ปี ได้รับเงินเดือนเท่ากับระดับวุฒิทางการศึกษาที่ทางราชการกำหนด โดยทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นและร่วมทำกิจกรรมอื่นของโรงเรียน โดยปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 501-1,500 คน 3) ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการบริหารแบบ กิจสัมพันธ์ในระดับสม่ำเสมอและบ่อยครั้ง ยกเว้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใดคนหนึ่ง ดำเนินผลงานที่บกพร่องของครูมากกว่าที่จะแนะวิธีแก้ไข และตระหนักอยู่เสมอว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับตนเอง ที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติเลย 4) ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ในระดับสม่ำเสมอ และบ่อยครั้ง ยกเว้นเรื่องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกได้ว่าด้วยโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการชอบทำงานตามลำพังที่ผู้บริหารไม่เคยปฏิบัติเลยเป็นส่วนใหญ่ 5) ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบกิจสัมพันธ์ในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นบางเรื่องที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เรื่องที่ผู้บริหารแก้ปัญหาการขัดแย้งของครูด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใด

⁷⁴ สุมาลี กุลพิมพ์ไทย, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง” (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542), บทคัดย่อ.

คนหนึ่งโดยไม่ฟังเหตุผล การดำเนินผลงานของครูมากกว่าจะแนะวิธีแก้ไข หรือมักพูดว่าตัวเองต้องเหนื่อยยากงานโรงเรียนจึงจะสำเร็จ 6) ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบมิตรสัมพันธ์ในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นผู้บริหารชอบทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์กับครู และครูรู้สึกค้อยโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด⁷⁵

อุบลรัตน์ ประสาท ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่บุคลากรให้ความสำคัญระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนที่บุคลากรให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบรรลุถึงความสำเร็จที่มุ่งหวัง ด้านความมั่นคงในอาชีพ และพบว่าเพศของบุคลากรโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน⁷⁶

บุญช่วย ยึดซัง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความมั่นคง ส่วนในด้านอื่น ๆ อีก 11 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ประจำต่อเดือน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษา และรายได้ประจำต่อเดือน ส่วนตัวแปรอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นไม่แตกต่างกัน⁷⁷

⁷⁵ กชกร เป้าสุวรรณ, “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543), บทคัดย่อ.

⁷⁶ อุบลรัตน์ ประสาท, “ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง” (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543), บทคัดย่อ.

⁷⁷ บุญช่วย ยึดซัง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), บทคัดย่อ.

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง ในปีการศึกษา 2545 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยปัจจัยภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความศรัทธาต่ออาชีพครู และด้านความภาคภูมิใจต่อโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยภายนอกโรงเรียน ในด้านที่ส่งคมให้การยอมรับอาชีพครู สถานภาพในสังคมและด้านสภาพเศรษฐกิจ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับต่ำมาก ส่วนแผนกที่สังกัด และกลุ่มสาระการเรียนรู้/กลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ⁷⁸

สุวรรณ ทองคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหลัก ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลักยกเว้นหลักคุณธรรม บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด 2) ผู้บริหารโรงเรียนเกือบทุกคุณลักษณะและสถานภาพส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวัยวุฒิไม่เกิน 50 ปี ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวัยวุฒิมากกว่า 50 ปี ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าลงมา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่เกิน 10 ปี ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ และผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ตามลำดับ 4) วัยวุฒิ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งอยู่

⁷⁸ สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546) ,บทคัดย่อ.

กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ดังนี้ 4.1) ด้านวิद्यุฒิ มีความสัมพันธ์กัน 6 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ จากข้อคำถามรวม 60 รายการ 4.2) ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน 9 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 รายการ จากข้อคำถามทั้งหมด 50 รายการ 4.3) ด้านประสบการณ์การบริหาร มีความสัมพันธ์กัน 10 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ จากข้อคำถามทั้งหมด 50 รายการ 4.4) ด้านขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน 6 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญมากทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ จากข้อคำถามทั้งหมด 50 รายการ⁷⁹

ไพศาล ตั้งสมบุญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สำหรับการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังสูงกว่าการปฏิบัติจริง⁸⁰

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในต่างประเทศได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นจำนวนมาก ซึ่งได้รวบรวมและเรียบเรียงนำเสนอ ดังนี้

⁷⁹ สุวรรณ ทองคำ, “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2545), บทคัดย่อ.

⁸⁰ ไพศาล ตั้งสมบุญ, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), บทคัดย่อ.

พัตแนม (Putnam) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประชาธิปไตยในการปกครองท้องถิ่นของ ประเทศอิตาลี พบว่า แม้ในประเทศเดียวกันมีกฎหมายและการกระจายอำนาจเหมือนกัน แต่ การบริหารท้องถิ่นในภาคใต้ของอิตาลีกลับมีปัญหาอิทธิพลและการทุจริตมาก โดยพัตแนมได้ แสดงผลการวิจัยไว้ว่า ความสัมพันธ์แนวราบที่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มและบุคคลต่างๆ ตลอดจน ความร่วมมือกันและความเข้มแข็งของกลุ่มประชาคม (civil society) ในภาคเหนือ ทำให้การบริหาร ท้องถิ่นภาคเหนือของอิตาลีทั้งในการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มีการใช้ธรรมาภิบาลใน การปกครองดีกว่าในภาคใต้ ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical relation) ระหว่างเจ้าพ่อหรือ ผู้มีอิทธิพล กับบริวารและคนในท้องถิ่น⁸¹

บลูเมล (Blumel) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ความร่วมมือกัน ระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือ ต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ของนักสังคมสงเคราะห์ต่างๆ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่าง นักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ ในการเข้าถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะ สร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ที่มีจำนวนมากในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ๆ โดยการนำกิจกรรมและการมีส่วนร่วมต่างๆ เข้ามาเป็น ปัจจัยในการเชื่อมต่อ⁸²

คราค (Clarke, Vicki Clinell Burge) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลใน การกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วน ท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัว ในการปฏิบัติต่างๆ ของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจ

⁸¹ Robert. Putnam, Making Democracy Work : Civic Tradition in Modern Italy, n.p.19. อ้างถึงในบรรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย (กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2542), 22.

⁸² Christina M. Blumel, "Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya)" (PhD. Dissertatation, University of Maryland, 2000), 25.

สำคัญ การใช้หลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ก็ยังคงมีปัญหายังคงจากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกพ้อง⁸³

คิมเมท (Kimmet) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้ว หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งในปี 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูป รูปแบบการปกครอง นอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอน และเศรษฐกิจถดถอย เพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมือง การปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง⁸⁴

รูเบน (Roben) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มองเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงและต่ำของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยภายนอกเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ ผู้ร่วมงาน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอิสระในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ผู้ปกครอง บุคลิกภาพและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความสามารถของครู การขาดการ

⁸³ Clarke. Vicki Clinell Burge, "In search of good governance : Decentralization and democracy in Ghana" (PhD. Dissertation, Northern Illinois University, 2001), 35.

⁸⁴ United Nation, การสร้างวัฒนธรรมคอร์ปชั่นในประเทศที่กำลังพัฒนา [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 18 มีนาคม 2549. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.or.g/archive/2006/03/20/13/16/22/e19949>

แสดงความรู้สึกหรือทักทาย และการที่นักเรียนไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายนอก ได้แก่สภาพที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่น่าพอใจ⁸⁵

อัสริคเซน (Ulriksen) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1)ครูได้รับความพึงพอใจมากที่สุดจากปัจจัยการตระหนักถึงความสำคัญภายใน ความสำเร็จ และงานในหน้าที่การงานของตน และ 2)ครูไม่พึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบจากภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของคนที่อยู่ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้งานที่ไม่มั่นคง กฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป ขัดต่อความรู้สึก และกฎเกณฑ์ที่ไม่ละเอียดไม่แน่นอนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมือนเจ้านาย ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน⁸⁶

ราธแมน (Rathmann) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเธอรัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน⁸⁷

⁸⁵ Roben Il, "Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher Ed.D. Vipenia Politechnic Institute and State University," Dissertation Abstract International (1994) : 54.

⁸⁶ Janice Joyce Ulriksen, "Perception of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfactor," Dissertation Abstracts International 46 ZJuly 1997) ; 127 – A.

⁸⁷ Rodney L. Rathmann, "Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School," Dissertation Abstracts International 64 (January 1999) : 2354 – A.

สรุป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างๆ ตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินงานดังกล่าวจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายได้เลย ถ้าหากขาดความประสานร่วมมือกันในทางปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ที่ประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยที่ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้น หากอยู่ในระดับสูงมากเพียงใด ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ ทั้งนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยสองปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยจำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบายการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้นับเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะการที่บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนงานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความเต็มใจ จะส่งผลถึงผลสำเร็จในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการ ขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมโครงการ เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติต่างๆ กฎระเบียบ ปัญหาในการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปสำรวจกับตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ที่ให้ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย ร่างผลการวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอให้ผู้ควบคุมตรวจสอบแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการชี้แนะ และจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

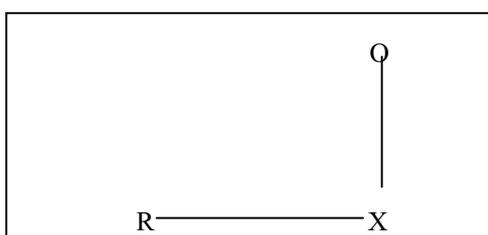
ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัยประชากร

และตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการนำเสนอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case studies) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 76 คน¹

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 63 คน กำหนดการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan)² การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ตามกลุ่มงาน และตำแหน่ง คือ ผู้บริหาร กับบุคลากรทางการศึกษา

¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 , แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2550 (กาญจนบุรี : กลุ่มนโยบายและแผน, 2550), 5.

²พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), พิมพ์ครั้งที่ 8 (มปท. , 2543) , 303.

2. นำจำนวนประชากรไปคำนวณตามสัดส่วนประชากรต่อตัวอย่าง เพื่อกำหนดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงาน/หน่วย/ศูนย์ ทั้งตำแหน่งผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 17 คนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 46 คน รวมทั้งหมด 63 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มงาน/หน่วย/ศูนย์	ประชากร			ตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	บุคลากรฯ	รวม	ผู้บริหาร	บุคลากรฯ	รวม
1. ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	12	-	12	10	-	10
2. กลุ่มอำนวยการ	1	21	22	1	17	18
3. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	1	4	5	1	3	4
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล	1	10	11	1	8	9
5. กลุ่มนโยบายและแผน	1	4	5	1	3	4
6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	1	16	17	1	13	14
7. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	2	1	1	2
8. ศูนย์ICT	1	1	2	1	1	2
รวม	19	57	76	17	46	63

ที่มา แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2550 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 **ตัวแปรต้น (X_{0i})** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

1) **หลักนิติธรรม (X_1)** หมายถึง การกำหนดระเบียบ กฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของสมาชิก

2) หลักคุณธรรม (X_2) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3) หลักความโปร่งใส (X_3) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้

4) หลักการมีส่วนร่วม (X_4) หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้ส่วนสาธารณะการประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

5) หลักความรับผิดชอบ (X_5) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6) หลักความคุ้มค่า (X_6) หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

2.2 ตัวแปรตาม ($Y_{๑๑}$) เป็นตัวแปรเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย และปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย 11 ตัวแปรย่อย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Y_1) ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง องค์กรประกอบนี้นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ จะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผลงานของพนักงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ

3) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่ มีปริมาณงานเหมาะสม และระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม

ปัจจัยค่าจูน (Y_2) ประกอบด้วย

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนจัดสรรทุนและพัฒนาบุคลากร

3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4) สถานะทางสังคม หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7) เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบ การส่งเสริมศักยภาพ ส่วนบุคคลและการใช้บทบาทการเป็นผู้นำในการนิเทศ และมีความยุติธรรม

8) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการ การบริหารงานของ องค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร การกระจายและมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ อาคารสถานที่ ห้องทำงานมีเพียงพอ จัดแบ่งพื้นที่ที่เหมาะสม

10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ฐานะเศรษฐกิจ ชีวิตครอบครัว

11) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร การได้รับการคุ้มครองจากระเบียบ กฎเกณฑ์ ของราชการ

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของไพศาล ตั้งสมบูรณ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของพริดา ศรีประสม

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลีเคอร์ท (Likert)³ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| ระดับ 5 หมายถึง | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน |
| ระดับ 4 หมายถึง | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลหรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน |
| ระดับ 3 หมายถึง | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน |
| ระดับ 2 หมายถึง | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน |
| ระดับ 1 หมายถึง | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน |

³ Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร :มปท.,2543), 107-108.

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้าง และปรับปรุงเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณาปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปรที่นิยามไว้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งโดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ หรือนิยามตัวแปรที่ต้องการวัดด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence)

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 4 หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach)⁴ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าหน่วย หัวหน้าศูนย์ และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่เป็นตัวอย่าง ให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยวางแผนที่จะขอความอนุเคราะห์จากรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าหน่วย และหัวหน้าศูนย์ในการรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลทั้งหมดคืนมาแล้ว จึงพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัด

⁴ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974),161.

เปรียบเทียบข้อมูลรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร กับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁵ รายละเอียดดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หรือความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล กับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

⁵ John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice Hall Inc., 1970),190.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงศึกษาธิการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของกระทรวงศึกษาธิการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 63 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.06 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 58 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 6 คน หัวหน้ากลุ่มต่างๆ จำนวน 6 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 46 คน จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง
หน้าที่ ระดับการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	41.38
หญิง	34	58.62
รวม	58	100.00
อายุ (นับจำนวนปีเต็มบริบูรณ์)		
25 ปีหรือต่ำกว่า	-	-
26 – 35 ปี	17	29.31
36 – 45 ปี	26	44.83
45 ปีขึ้นไป	15	25.86
รวม	58	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	17.24
ปริญญาตรี	39	67.24
ปริญญาโท	9	15.52
ปริญญาเอก	-	-
รวม	58	100.00
ตำแหน่ง/หน้าที่		
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	-	-
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	6	10.34
หัวหน้ากลุ่มต่างๆ	6	10.34
บุคลากรทางการศึกษา	46	79.32
รวม	58	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ		
10 ปีหรือต่ำกว่า	2	3.45
10 – 19 ปี	20	34.48
20 – 29 ปี	30	51.72
30 ปีขึ้นไป	6	10.35
รวม	58	100.00

จากตารางที่ 2 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 เพศชายจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 อายุ 36 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 รองลงมาอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31 อายุ 45 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.86 การศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 67.24 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 และปริญญาโทน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษา มากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 79.32 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มต่างๆ จำนวนเท่ากัน ตำแหน่งละ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 และอายุราชการ 20 – 29 ปี มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 รองลงมา อายุราชการ 10 – 19 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 อายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.35 อายุราชการ 10 ปีหรือต่ำกว่า น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับการบริหารตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ที่กำหนดไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 58)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. หลักนิติธรรม (X_1)	3.55	0.48	มาก
2. หลักคุณธรรม (X_2)	3.51	0.47	มาก
3. หลักความโปร่งใส (X_3)	3.43	0.59	ปานกลาง
4. หลักการมีส่วนร่วม (X_4)	3.51	0.56	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ (X_5)	3.50	0.55	มาก
6. หลักความคุ้มค่า (X_6)	3.50	0.61	มาก
รวม (X_{tot})	3.50	0.47	มาก

จากตารางที่ 3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.48) หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.56) และหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.47) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.55) หลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.61) และหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.59)

การวิเคราะห์ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับการบริหารตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ที่กำหนดไว้ เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลัก ความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งได้นำเสนอแยกดังตารางที่ 4- ตารางที่ 9

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม

(n = 58)

หลักนิติธรรม (X_i)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหาร	3.84	0.64	มาก
2. มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ใช้การบริหาร	3.69	0.71	มาก
3. มีการจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่ กำหนดขึ้น เพื่อใช้การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.10	0.91	ปานกลาง
4. กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่สำนักงานกำหนดขึ้น มีความเป็น ธรรมถูกต้อง ทันทสมัย และเป็นที่ยอมรับ	3.38	0.81	ปานกลาง
5. บุคลากรในสำนักงาน ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเอง เข้าใจ กฎเกณฑ์ต่างๆ และมีส่วนร่วมพิจารณา กฎระเบียบและ ข้อบังคับ ที่นำมาใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.44	0.78	ปานกลาง
6. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอมรับและปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ขึ้น	3.66	0.69	มาก
7. ผู้บริหาร ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษากำหนดขึ้น	3.71	0.59	มาก
รวม	3.55	0.48	มาก

จากตารางที่ 4 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ด้านหลักนิติธรรม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. =0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง

ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84, S.D. = 0.64$) รองลงมา ผู้บริหาร ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดขึ้น ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.59$) และ มีการจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.10, S.D. = 0.91$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านคุณธรรม

(n = 58)

หลักคุณธรรม (X _i)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน	3.33	0.69	ปานกลาง
2. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม	3.60	0.79	มาก
3. มีการเสริมสร้างการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษา	3.67	0.60	มาก
4. มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.44	0.68	ปานกลาง
5. เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถใช้ความอดทนปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.55	0.68	มาก
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.55	0.68	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเสถียรภาพและผู้บริหารและบุคลากร อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข	3.43	0.70	ปานกลาง
รวม	3.51	0.47	มาก

จากตารางที่ 5 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ด้านหลักคุณธรรมพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51, S.D. = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยมีการเสริมสร้างการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.60$) รองลงมา บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม

($\bar{x} = 3.60, S.D. = 0.79$) และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.33, S.D. = 0.69$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความ โปร่งใส

(n = 58)

หลักความโปร่งใส (X_3)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาและ ผู้รับบริการ	3.41	0.90	ปานกลาง
2. การทำกิจกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่ดำเนินการ ไปตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี	3.66	0.71	มาก
3. มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับให้บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทราบเป็นระยะๆ	3.41	0.88	ปานกลาง
4. มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ บุคลากรทางการศึกษาทราบ	3.19	0.93	ปานกลาง
5. บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพการณ์และ ปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.50	0.78	มาก
6. มีการตรวจสอบการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.41	0.73	ปานกลาง
7. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้บุคลากรทางการศึกษาได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.80	ปานกลาง
รวม	3.43	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ด้านหลักความ โปร่งใส พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43, S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยการทำกิจกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่ดำเนินการไป ตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.66, S.D. = 0.71$) รองลงมา บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพการณ์และปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

($\bar{x} = 3.50, S.D. = 0.78$) และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาและผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.41, S.D. = 0.88$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = 58)

หลักการมีส่วนร่วม (X_i)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการ โครงการ / กิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.38	0.75	ปานกลาง
2. บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์หรือแสดงประชามติอย่างสม่ำเสมอ	3.41	0.70	ปานกลาง
3. บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างทั่วถึง	3.72	0.77	มาก
4. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจการดำเนินการจัดกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.45	0.78	ปานกลาง
5. บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพรียง	3.59	0.75	มาก
รวม	3.51	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51, S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.72, S.D. = 0.77$) รองลงมา บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพรียง ($\bar{x} = 3.59, S.D. = 0.75$) และมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการ โครงการและกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.37, S.D. = 0.75$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบ

(n = 58)

หลักความรับผิดชอบ (X_5)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสังคม	3.59	0.75	มาก
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.59	0.77	มาก
3. ผู้บริหารใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.48	0.71	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสังคม	3.47	0.65	ปานกลาง
5. ผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้าที่จะยอมรับผลการกระทำของตน	3.34	0.78	ปานกลาง
6. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.50	0.68	มาก
7. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอมรับการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.53	0.63	มาก
รวม (X_5)	3.50	0.55	มาก

จากตารางที่ 8 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50, S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.59, S.D. = 0.75$) รองลงมา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x} = 3.59, S.D. = 0.77$) และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.50, S.D. = 0.68$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความคุ้มค่า
(n = 58)

หลักความคุ้มค่า (X_0)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง	3.59	0.84	มาก
2. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.38	0.72	ปานกลาง
3. มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.47	0.73	ปานกลาง
4. มีการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จากวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.40	0.82	ปานกลาง
5. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.64	0.67	มาก
6. มีการให้บริการด้าน แหล่งการเรียนรู้ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรทางการศึกษาภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.47	0.86	ปานกลาง
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องทุกปี	3.60	0.79	มาก
รวม	3.50	0.61	มาก

จากตารางที่ 9 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ด้านหลักความคุ้มค่าพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50, S.D. = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.67$) รองลงมา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกปี ($\bar{x} = 3.60, S.D. = 0.79$) และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.38$, $S.D. = 0.72$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)
แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับความพึงพอใจตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง
ที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา (Y_{tot})	\bar{x}	$S.D.$	ระดับ
ปัจจัยเชิงใจ (Y_1)			
1. ความสำเร็จของงาน	3.67	0.53	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.65	0.54	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.67	0.52	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.70	0.46	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.61	0.51	มาก
รวม (Y_1)	3.66	0.42	มาก
ปัจจัยค้ำจุน (Y_2)			
1. เงินเดือน	3.24	0.86	ปานกลาง
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.66	0.55	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.67	0.52	มาก
4. สถานะทางสังคม	3.63	0.63	มาก
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.57	0.44	มาก
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.63	มาก
7. เทคนิคการนิเทศ	3.56	0.55	มาก
8. นโยบายและการบริหาร	3.62	0.50	มาก
9. สภาพการทำงาน	3.51	0.72	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)		(n = 58)	
ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา (Y_{tot})	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ (Y_1)			
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.59	0.55	มาก
11. ความมั่นคงในงาน	3.73	0.49	มาก
รวม(Y_2)	3.57	0.41	มาก
รวม (Y_{tot})	3.61	0.39	มาก

จากตารางที่ 10 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61, S.D. = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 3.66, S.D. = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.80, S.D. = 0.83$) รองลงมา ลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.52$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.61, S.D. = 0.51$) ส่วนด้านปัจจัยค่าจูง ($\bar{x} = 3.57, S.D. = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.49$) รองลงมาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.52$) และเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.24, S.D. = 0.86$)

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับความพึงพอใจตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ที่กำหนดไว้เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง ซึ่งได้นำเสนอแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 11 - ตารางที่ 12

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	3.67	0.53	มาก
1.1 งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	3.83	0.65	มาก
1.2 ผลงานของข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.50	0.57	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.3 การดำเนินงานตามโครงการ/แผนงานต่างๆที่มีส่วนร่วม รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย	3.59	0.73	มาก
1.4 เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้า สามารถจัดปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.76	0.66	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.65	0.54	มาก
2.1 ผลการทำงานที่ข้าพเจ้าได้ทำ ได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	3.74	0.66	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของข้าพเจ้าและ มอบหมายงานให้ทำ	3.67	0.69	มาก
2.3 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของ ข้าพเจ้าได้	3.55	0.60	มาก
2.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือข้าพเจ้าในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.62	0.62	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.67	0.52	มาก
3.1งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท้าทายที่ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.71	0.62	มาก
3.2 งานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ท้าทาย และงูงใจให้อยากทำ	3.66	0.66	มาก
3.3 งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานที่ข้าพเจ้าสามารถ ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง	3.66	0.66	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.70	0.46	มาก
4.1 ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ร่วมคิดตั้งแต่เริ่มต้น	3.71	0.62	มาก
4.2 ข้าพเจ้าได้รับสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจทำงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.81	0.71	มาก
4.3 งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำงานนอกเหนือจาก งานประจำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.74	0.71	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
4.4 การมีโอกาสได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.67	0.63	มาก
4.5 ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม	3.57	0.53	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.61	0.51	มาก
5.1. ในปีที่ผ่านมาข้าพเจ้าได้รับเลื่อนขั้น / ตำแหน่ง สูงกว่าปีก่อน อย่างน่าพอใจ	3.64	0.64	มาก
5.2. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.72	0.64	มาก
5.3. ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ	3.48	0.73	ปานกลาง
รวม	3.66	0.42	มาก

จากตารางที่ 11 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, $S.D. = 0.42$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.83$, $S.D. = 0.65$) รองลงมา เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขจัดปัญหาได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.76$, $S.D. = 0.66$) และผลงานของได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.50$, $S.D. = 0.57$)

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผลการทำงานที่ได้ทำ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.74$, $S.D. = 0.66$) รองลงมางานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำงานนอกเหนือจากงานประจำตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.47$, $S.D. = 0.71$) และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.55$, $S.D. = 0.60$)

ลักษณะของงาน พบว่า งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำทนายที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.62$) รองลงมา งานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทนายและจูงใจให้อยากทำ และงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.66, S.D. = 0.66$)

ความรับผิดชอบ พบว่า ได้รับสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.81, S.D. = 0.87$) รองลงมา ได้รับสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.74, S.D. = 0.71$) และได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.57, S.D. = 0.53$)

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.72, S.D. = 0.64$) รองลงมาในปีที่ผ่านมาได้รับเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง สูงกว่าปีก่อนอย่างน่าพอใจ ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.64$) และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.48, S.D. = 0.73$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของความพึงพอใจของบุคลากร

ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยจำแนก (Y_2)

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือน	3.24	0.86	ปานกลาง
1.1 ข้าพเจ้าเห็นว่าเงินเดือนข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.24	0.86	ปานกลาง
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.66	0.55	มาก
2.1 ข้าพเจ้าคิดว่า ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้	3.71	0.62	มาก
2.2 การได้รับการแต่งตั้ง เพื่อรับผิดชอบงานต่างๆจากผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากร	3.62	0.67	มาก
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการเข้ารับการอบรม หรือประชุมทางวิชาการ	3.64	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.67	0.52	มาก
3.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.64	0.72	มาก
3.2 ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเต็มความสามารถ	3.74	0.64	มาก
3.3 การมีความสัมพันธ์ตามสายการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	3.67	0.60	มาก
3.4 ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานี้	3.64	0.72	มาก
4. สถานะทางสังคม	3.63	0.63	มาก
4.1 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสงคมให้การยอมรับนับถือข้าราชการใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้	3.62	0.72	มาก
4.2 ข้าพเจ้าตั้งใจจะรับราชการอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานี้ตลอดไป	3.64	0.85	มาก
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.57	0.44	มาก
5.1 ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า	3.66	0.61	มาก
5.2 เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้ขอ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา	3.47	0.63	มาก
5.3 ข้าพเจ้าได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.59	0.56	มาก
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.63	มาก
6.1 ข้าพเจ้าคิดว่าโดยทั่วไป เพื่อนร่วมงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามีความเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน	3.60	0.65	มาก
6.2 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถ แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.50	0.86	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
7. เทคนิคการนิเทศ	3.56	0.55	มาก
7.1 การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อข้าพเจ้า ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.59	0.75	มาก
7.2 ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแนะนำติดตามการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.57	0.68	มาก
7.3 ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้	3.53	0.68	มาก
8. นโยบายและการบริหาร	3.62	0.50	มาก
8.1 การจัดแบ่งสายงานและแบ่งงานภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามีความชัดเจนและเหมาะสม	3.64	0.61	มาก
8.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้มีบรรยากาศในการทำงาน ที่ดี	3.60	0.56	มาก
9. สภาพการทำงาน	3.51	0.72	มาก
9.1 การจัดเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม	3.47	0.78	ปานกลาง
9.2 การจัดห้องทำงานสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและ สะดวกสบาย	3.55	0.82	มาก
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.59	0.55	มาก
10.1 ข้าพเจ้าได้รับการจัดสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม	3.52	0.75	มาก
10.2 ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี	3.78	0.68	มาก
10.3 ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหา ส่วนตัวตามความจำเป็นและเหมาะสม	3.47	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

(n = 58)

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
11. ความมั่นคงในงาน	3.73	0.49	มาก
11.1 ตำแหน่งงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้มีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย	3.74	0.81	มาก
11.2 งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า	3.83	0.65	มาก
11.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้มีหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน หรือให้ความช่วยเหลือแก่ครู เมื่อข้าพเจ้าเกษียณอายุหรือออกจากราชการ	3.71	0.79	มาก
11.4 ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	3.71	0.75	มาก
11.5 ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของข้าพเจ้า สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.71	มาก
11.6 ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม	3.62	0.67	มาก
รวม (Y ₂)	3.57	0.41	มาก

จากตารางที่ 12 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยค่าจูน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้ข้อค้นพบดังนี้

เงินเดือน พบว่า เงินเดือนข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$, S.D. = 0.86)

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.62) รองลงมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้มีโอกาสในการเข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.77) และการได้รับการแต่งตั้ง เพื่อรับผิดชอบงานต่างๆจากผู้บังคับบัญชา

โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.62, S.D. = 0.67$)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.74, S.D. = 0.64$) รองลงมา การมีความสัมพันธ์ตามสายการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.60$) ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.72$) และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.72$)

สถานะทางสังคม พบว่า ตั้งใจจะรับราชการอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ตลอดไป ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.85$) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า รู้สึกว่าสังคมให้การยอมรับนับถือข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ ($\bar{x} = 3.62, S.D. = 0.72$)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.66, S.D. = 0.61$) รองลงมาได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.59, S.D. = 0.56$) และ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.47, S.D. = 0.63$)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยทั่วไปเพื่อนร่วมงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ($\bar{x} = 3.60, S.D. = 0.65$) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.50, S.D. = 0.68$)

เทคนิคการนิเทศ พบว่า การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.59, S.D. = 0.75$) รองลงมา มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแนะนำติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x} = 3.57, S.D. = 0.68$) และมีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.53, S.D. = 0.68$)

นโยบายและการบริหาร พบว่า การจัดแบ่งสายงานและแบ่งงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.61$) มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\bar{x} = 3.60, S.D. = 0.56$)

สภาพการทำงาน พบว่า การจัดห้องทำงานสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย ($\bar{x} = 3.55, S.D. = 0.78$) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า การจัดเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.47, S.D. = 0.82$)

ความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่ามีสิทธิที่จะลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.78, S.D. = 0.68$) รองลงมา ได้รับการจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.52, S.D. = 0.75$) และได้รับความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหาส่วนตัวตามความจำเป็นและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.47, S.D. = 0.68$)

ความมั่นคงในงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.83, S.D. = 0.65$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.76, S.D. = 0.71$) และ ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.62, S.D. = 0.67$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับตัวแปรด้านความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปร	Y1	Y2	Y _{tot}
X1	.465 **	.636 **	.589 **
X2	.555 **	.682 **	.662 **
X3	.227	.419 **	.345 **
X4	.514 **	.694 **	.647 **
X5	.549 **	.709 **	.674 **
X6	.498 **	.752 **	.669 **
X _{tot}	.539 **	.752 **	.691 **

**มีนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (x_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมรายปัจจัย (y_1, y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาทุกปัจจัย ยกเว้น หลักความโปร่งใส (x_3) ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยงูใจ (y_1)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 63 คน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไป 63 ฉบับ ได้คืนมา 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.06 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของกระทรวงศึกษาธิการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2” ปรากฏผลดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ของสังคมใหม่ในการพยายามสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Government) โดยภาครัฐมีการบริหาร การปกครองที่โปร่งใส ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรมและส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ ทองคำ ที่พบว่าสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลัก ยกเว้นหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฉลิมชัย สมท่า ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก จากการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ใช้หลักนิติธรรมมากที่สุด อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานต่างๆ มีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณเป็นหลักในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต2 แต่การใช้หลักความโปร่งใสในน้อยที่สุด อาจเนื่องจากการผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2541 ค่อนข้างน้อย ส่วนหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของไพศาล ตั้งสมบุรณ์ ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักความโปร่งใสในการบริหารงานน้อยที่สุด เพื่อการบริหารจัดการที่ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนของสังคม จึงควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทั้งเรื่องความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รวมทั้งปัจจัยค่าจ้างต่างๆ เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะได้ก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการนิเทศ นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพนัด มุสิกะทัน ที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย ยิดขัง ที่พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความมั่นคง ส่วนในด้านอื่น ๆ อีก 11 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากความพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจนทำให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิสมัย สงจันทร์ ที่พบว่า ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก สำหรับหลักความโปร่งใสที่ไม่สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ อาจเนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารไม่ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา การไม่ได้รับแจ้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่บุคลากรควรได้รับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การไม่ได้ประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ รวมทั้งอาจจะไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และการรับทราบผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่บุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้มีส่วนรับรู้ ดังที่บรรศักดิ์ อูวรรณ โณ ได้กล่าวถึงหลัก

ความโปร่งใสไว้ว่า ความโปร่งใสเป็นกระบวนการพื้นฐานที่กลุ่มทุกกลุ่มได้ประโยชน์ที่เขาควรจะได้
ได้กระบวนการต่างๆ ต้องมีความชัดเจน และแน่นอน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลประกอบการ
ดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทาง
การศึกษาได้รับทราบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหรือสวัสดิการที่บุคลากรควรได้รับจาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าใน
วิชาชีพ โดยการเข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการ

3. ผู้บริหารควรนำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาบริหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ และเพื่อให้บุคลากรมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะควรเพิ่มการบริหารตามหลักความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับ
ความพึงพอใจของบุคลากรการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่นๆ

2. ควรศึกษาปัจจัยเสริมสร้างการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพ
หรือประสิทธิผลของงานด้านต่างๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม); 2542.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119, ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545) ; 4.
- กชกร เบ้าสุวรรณ. “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- เกษม วัฒนชัย. ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2546.
- ชัยณรงค์ อินทร์อานวย. “การประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนสถานศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- ไชยวัฒน์ คำชู. ธรรมาภิบาล การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์น้ำฝน จำกัด, 2545.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. “การบริหารจัดการที่ดีภาครัฐ: เป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ,” เศรษฐกิจและสังคม 40, 4(กันยายน-ตุลาคม) : 2546.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- ธีรพล อรุณะกสิกร และคณะ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2540.
- นัยนา เกิดวิชัย. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. นครปฐม : สำนักพิมพ์นิตินัย, 2545.

- นิลวันต์ พิษณุดำรง. “ตัวชี้วัดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของภาครัฐ”, วารสารเศรษฐกิจ และสังคม 43,3 (กรกฎาคม - กันยายน), 2546.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. “ธรรมาภิบาลในสังคมไทย กลไกเสริมสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน,” เศรษฐกิจและสังคม, 40, 4 (กันยายน-ตุลาคม 2546) : 74-84.
- _____. การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2542.
- บุญช่วย ยึดชัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- ปาริชาติ เทพอารักษ์. “ระบบบริหารจัดการที่ดี: แนวคิดและทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน,” เศรษฐกิจ และสังคม 40, 4 (กันยายน-ตุลาคม 2546) : 142.
- ประกอบ จิรานุกุลสวัสดิ์. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://kormor.obec.go.th/arti/arti004.pdf>.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2535.
- ฝ่ายวิชาการ มีเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี. รวมกฎหมายการศึกษา ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : บริษัทไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซีฟ จำกัด 2546.
- พรนพ พุกกะพันธ์. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ ดร.พรนพ, 2545.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). พิมพ์ครั้งที่ 8 มปท. : 2543.
- พิศสมัย สงจันทร์ “ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร”. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2535.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2536.

ศรีนวล ลักกิตโร. “การศึกษาความพร้อมความพร้อมของกระบวนการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2544.

ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด. สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.m-industry.go.th/min/clean/doc/doc4>.

สมเกียรติ พ่วงรอด. ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก http://eduit.pn.psu.ac.th/education_admin/images/stories/Good%20Goven%20in%20School%201.doc

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ, 2533.

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

สอบครูคอตคอม. การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 25 มีนาคม 2548, เข้าถึงได้จาก http://www.sobkroo.com/ct_2.htm.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2550, เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/law/pdf>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา, 2550.

_____. G-BACS ศูนย์ประสานการบริหารราชการ โรงเรียนขั้นพื้นฐาน. กาญจนบุรี: ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559), กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549), กรุงเทพมหานคร สำนักนายกรัฐมนตรี, 2544.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554). กรุงเทพมหานคร สำนักนายกรัฐมนตรี, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554).
- สุทนต์ มุสิกะทัน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุมาลี กุลพิมพ์ไทย, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.
- สุวรรณ ทองคำ. “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2545.
- สุวรรณ ภูติวิเศษย์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในปลัดกระทรวงศึกษาธิการ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- อุบลรัตน์ ประสาท. “ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

ภาษาอังกฤษ

Alderfer, Clayton D. “A New Theory of Human Needs,” Organizational Behavior and Human Performance, (1969) : 4. Quoted in Richard M. Steers and Lyman W. Porter.

Motivation and Work Behavior. (New York : McGraw – Hill Book Co., 1979.

Barnard, Chester I. The Function of Executive .Massachasetts : Harward University Press, 1972.

- Benjamin, Wolman B. Dictionary of Behavior Science .Van Nostrand : Reinhold Company, 1973.
- Best, John W. Research in Education .Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice Hall Inc., 1970.
- Blumel, Christina M. “Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya)” (PhD. Dissertaton, University of Maryland, 2000),
- Clarke, Vicki Clinell Burge. “In search of good governance : Decentralization and democracy in Ghana” (PhD. Dissertation, Northern Illinois University, 2001.
- Cooper, Alfred M. How to Syerrese People .New York : McGraw – Hill Book, Co., 1958.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher, 1974.
- Dale. Yoder, et al. Handbook of Personal Management and Labour Relation .New York : McGraw – Hill, 1958.
- Edwin Locke A. he Nature and Causes and Causes of job Satisfaction,” Handbook of Industrial and organization Psychology, ed., Marvin D. Dunnette .Chicago : Rand McNally, 1976.
- George, Straus. and Leonard R. Sayles. The Human Problems of Management .Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1960.
- Glisson, Charles and Mark Durick. Predictors pf Job Satisfaction and Organizational and Organizational Commitment in Human Service Organizations Administration Quarterly, 1988.
- Gilmer, Van Haller B. Applied Psychology .New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Gilmer, Van Haller B. Industrial and Organizational Psychology .New York : McGraw – Hill Book Company, 1971.
- Good, Carter V. Dictionary of Education .New York : McGraw – Hill Book Company, 1973.
- Guilford, Jean and David E. Gray. Motivation and Modern Management .Massachusett : Addison – Wesley Publishers, 1970.
- Henry, Smith Clay. Psychology of Industrial Behavior .New York : McGraw-Hill Book Co., 1955.
- Herzberg , Frederic. Banard Mausner, and B.B. Syndermen. The Motivation to Work .New York : John Wiley & Sons, 1959.

- Joanne, Grunbaum. "Variable that Affect Job Satisfaction in Nursing Faculty." Dissertation Abstracts International 6(December, 1987) : 1401-A.
- Kate Daniel and Robert L. The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1978.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper & Row Publisher, 1970.
- McClelland, David C. "Business Drive and National Achievement," Harvard Business Review 14, 7 (July – August), 1962.
- McClelland, David C. The Achieving Society .New York : Van Nostrand, 1961.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise .New York : McGraw – Hill Book Company, 1960.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job .Michigan : University of Michigan Press, 1953.
- Myers, Nancy Lee. "Job Satisfaction in Adult and Higher Education as Perceived by Art Library Directors," Dissertation Abstracts International 54,4 (October, 1993) : 1183.
- Nadle, David E. and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach
- Pobcaux, Peter and Stephen E. Poppleton. Psychology and work .London : McMillan and Press, 1978.
- Porter, Lyman W. and Edward E. Lawler. Management Attitudes and Performance .Homewood, Illinois : Lichard D. Irwin, Inc., 1968.
- Rathmann, Rodney L. "Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School," Dissertation Abstracts International 64 (January 1999)
- Roben II, "Perceived Factors Associated with High and Job Satisfaction among Teacher Ed.D. Vipenia Politechnic Institule and State University," Dissertation Abstract International (1994)
- Strauss, George and Leenard R. Sayles. Personal : The Human Problem of Management .New York : Englewood Cliffs, 1960.
- Ulriksen., "Perception of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to JobSatisfaction and Job Dissatisfaction," Dissertation Abstracts International 46 ZJuly 1997.

Vroom, Victor H. Work and Motivation .New York : John Wiley, 1964.

Wallerstem, Harvey. A Dictionary of Psychology .Maryland : Penguin Book, Inc., 1971.

Wanons, John and Edward E. Lawer. “management and Meaning of Job Satisfaction,” Journal of Applied Psychology (April,1972) : 65-105.

Werst, Nancy Lee. “ Teacher Morale Among Selected secondary Teacher,” Dissertation Abstracts International 48 (April, 1988.) : 2595-A .

Zaleznik Abraham and others. Motivation : Productivity and Satisfaction of workers.Massachusetts : Harvard University Press, 1958

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/ว ๑๙1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๑๑ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล รหัสนักศึกษา 47252309 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ เพื่อนำผลการพิจารณาของท่าน ไปพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขทานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ**ของ****เครื่องมือการวิจัย**

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1. นายปกรณ์ ม่วงเจริญ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2
2. นายศราวุฒิ สุขประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล
วัดลูกแกประชาชุนุทิศ
3. นางสาวจินตนา สุขสมแดน ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2
4. นางจิรวรรณ นาคพัฒน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2
5. อาจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ข

หนังสือถึงหน่วยงานขอทดลองใช้เครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/ว 094

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล รหัสนักศึกษา 47252309 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา / สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
NUN1	312.8333	2624.2816	.6911	.9869
NUN2	312.8333	2639.6609	.6079	.9870
NUN3	313.7667	2593.8402	.6932	.9870
NUN4	313.1667	2602.6264	.8636	.9868
NUN5	313.2333	2620.8057	.8413	.9868
NUN6	313.1333	2625.0161	.8010	.9868
NUN7	313.3000	2626.7000	.7701	.9869
NUN8	313.4333	2624.3230	.7748	.9868
NUN9	313.2000	2658.6483	.4379	.9871
NUN10	313.2000	2632.5103	.7020	.9869
NUN11	313.4333	2612.1161	.8389	.9868
NUN12	313.1667	2621.5230	.7971	.9868
NUN13	313.3333	2593.8851	.9164	.9867
NUN14	313.4333	2629.9092	.8450	.9868
NUN15	313.4667	2598.3264	.8346	.9868
NUN16	313.1333	2620.8092	.7731	.9868
NUN17	313.3000	2614.6310	.8714	.9868
NUN18	313.2333	2631.7023	.6451	.9870
NUN19	313.1333	2649.7747	.6076	.9870
NUN20	313.3000	2612.3552	.7915	.9868
NUN21	313.3333	2621.6782	.7256	.9869
NUN22	313.5667	2614.2540	.7536	.9869
NUN23	313.6000	2611.4207	.7635	.9869
NUN24	313.2667	2648.6851	.5348	.9870
NUN25	313.3667	2616.1023	.8213	.9868
NUN26	313.2667	2633.3747	.7748	.9869
NUN27	313.3333	2608.9885	.7981	.9868
NUN28	313.4667	2605.0851	.8234	.9868
NUN29	313.2667	2614.2713	.8019	.9868
NUN30	313.3333	2623.4023	.8120	.9868
NUN31	313.5000	2610.4655	.7768	.9868
NUN32	313.1000	2647.1276	.6069	.9870
NUN33	313.3333	2624.8506	.6921	.9869
NUN34	313.2000	2659.1310	.5037	.9870
NUN35	313.4333	2627.9092	.8178	.9868
NUN36	313.3000	2600.5621	.8800	.9867
NUN37	313.2333	2615.9782	.8559	.9868
NUN38	313.4333	2621.8402	.8467	.9868
NUN39	313.4000	2611.4207	.8086	.9868

NUN40 313.2333 2631.7023 .8565 .9868
 NUN41 312.8333 2652.9023 .5878 .9870
 _ RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
NUN42	313.3333	2620.5747	.7373	.9869
NUN43	312.9667	2649.2057	.6200	.9870
NUN44	312.9333	2679.1678	.2044	.9872
NUN45	313.3000	2621.5966	.7560	.9869
NUN46	313.1667	2646.3506	.6518	.9870
NUN47	313.2333	2655.9092	.5515	.9870
NUN48	313.1333	2679.8437	.2066	.9872
NUN49	313.0667	2654.3402	.5143	.9870
NUN50	312.9333	2644.5471	.6113	.9870
NUN51	312.7333	2674.6851	.2965	.9872
NUN52	313.1667	2636.0747	.5534	.9870
NUN53	313.4000	2639.0759	.6296	.9870
NUN54	313.1333	2649.3609	.6683	.9869
NUN55	313.2667	2622.1333	.7496	.9869
NUN56	313.2333	2664.5989	.3836	.9871
NUN57	313.4667	2651.3609	.5558	.9870
NUN58	313.4000	2659.1448	.4706	.9871
NUN59	313.4667	2643.6368	.6206	.9870
NUN60	313.3333	2671.1264	.1845	.9874
NUN61	313.2333	2645.1506	.5485	.9870
NUN62	313.2333	2630.3230	.6910	.9869
NUN63	313.3000	2630.2862	.6915	.9869
NUN64	313.2667	2643.0299	.6450	.9870
NUN65	313.2333	2631.9092	.7477	.9869
NUN66	313.1667	2646.9023	.6438	.9870
NUN67	313.1000	2649.1276	.5794	.9870
NUN68	313.1667	2654.0057	.7361	.9869
NUN69	313.1000	2636.4379	.4999	.9871
NUN70	313.2667	2607.8575	.8699	.9868
NUN71	313.1667	2609.5230	.7224	.9869
NUN72	313.4667	2609.7057	.8370	.9868
NUN73	313.1333	2660.5333	.4504	.9871
NUN74	313.2000	2654.3724	.5320	.9870
NUN75	313.0667	2670.8920	.3080	.9872
NUN76	313.3000	2634.7690	.6730	.9869
NUN77	313.3000	2617.6655	.8365	.9868
NUN78	313.4667	2613.5678	.7673	.9868
NUN79	313.5000	2629.6379	.7676	.9869
NUN80	313.4667	2627.0161	.6326	.9870
NUN81	313.4667	2638.9471	.6429	.9869
NUN82	313.0333	2614.5161	.8268	.9868

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
NUN83	312.6667	2644.5057	.5678	.9870
NUN84	312.8000	2652.8552	.5226	.9870
NUN85	313.2333	2647.4264	.6297	.9870
NUN86	313.2333	2646.3230	.5651	.9870
NUN87	313.0333	2662.2402	.4895	.9871
NUN88	313.2000	2641.4759	.5648	.9870
NUN89	313.3667	2610.9299	.7551	.9869
NUN90	313.5667	2605.2195	.7440	.9869

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 90

Alpha = .9871

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



๓ ตุลาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ด้วย นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งบุคลากรทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาค้างกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นต่อความคาดหวังการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพส่วนตัว		สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2	อายุ (นับจำนวนปีเต็มบริบูรณ์) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	
4	ตำแหน่ง/หน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มต่างๆ <input type="checkbox"/> บุคลากรทางการศึกษา	
5	อายุราชการ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 19 ปี <input type="checkbox"/> 20 – 29 ปี <input type="checkbox"/> 30 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาตามระดับการทำงานของท่านที่ได้้นำการบริหารตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามคิดเห็นและตามความคาดหวังของท่าน
อยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ ได้แก่

- ระดับ 5 = การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 = การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 = การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 = การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 = การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. หลักนิติธรรม						
1	มีการนำ พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มาใช้ ในการบริหาร						
2	มีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับใช้การ บริหาร						
3	มีการจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้การบริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา						
4	กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่สำนักงานกำหนดขึ้น มี ความเป็นธรรมถูกต้อง ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ						
5	บุคลากรในสำนักงาน ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของ ตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่างๆ และมีส่วนร่วม พิจารณา กฎระเบียบและข้อบังคับที่นำมาใช้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						

ข้อ ที่	การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขึ้น						
7	ผู้บริหาร ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขึ้น						
	2. หลักคุณธรรม						
8	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน						
9	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม						
10	มีการเสริมสร้างการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษา						
11	มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย						
12	เมื่อมีปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถใช้ความอดทนปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี						
13	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
14	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีเสถียรภาพและผู้บริหารและบุคลากร อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข						

ข้อ ที่	การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	3. หลักความโปร่งใส						
15	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาและผู้รับบริการ						
16	การทำกิจกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่ดำเนินการ ไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี						
17	มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับให้บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเป็นระยะๆ						
18	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทางการศึกษาทราบ						
19	บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพการณ์และปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
20	มีการตรวจสอบการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
21	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้บุคลากรทางการศึกษาได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ						
	4. หลักการมีส่วนร่วม						
22	มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการโครงการ / กิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
23	บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการ การประชาพิจารณ์หรือแสดงประชามติอย่างสม่ำเสมอ						

ข้อ ที่	การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
24	บุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างทั่วถึง						
25	บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจการ ดำเนินการ จัดกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา						
26	บุคลากรทางการศึกษาร่วมกันทำงานเป็นทีมและ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อม เพรียง						
	5. หลักความรับผิดชอบ						
27	ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสังคม						
28	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา						
29	ผู้บริหารใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
30	ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะร่วมกันแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ ชุมชน						
31	ผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและ กล้าที่จะยอมรับผลการกระทำของตน						
32	บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงาน เสร็จตามเวลาที่กำหนด						

ข้อ ที่	การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการบริหาร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
33	บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอรับการบริหารงานของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
	6. หลักความคุ้มค่า						
34	บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้รับการมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถของตนเอง						
35	บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ						
36	มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
37	มีการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จากวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างประหยัดและคุ้มค่า						
38	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทาง การศึกษาอย่างต่อเนื่อง						
39	มีการให้บริการด้าน แหล่งการเรียนรู้ อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรทางการศึกษา ภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
40	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทาง การศึกษาและการดำเนินงานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกปี						

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นและความคาดหวังการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
กับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาตามระดับการทำงานของท่านที่ได้้นำการบริหารตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นและความพึงพอใจ
ของบุคลากรทางการศึกษาของท่านอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 = มีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 = มีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 = มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ระดับ 2 = มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 = มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	งานที่ได้รับผิดชอบบังเกิดผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ						
2	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา						
3	การดำเนินงานตามโครงการ/ แผนงานต่างๆที่มี ส่วนร่วมรับผิดชอบประสบความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย						
4	เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถขจัดปัญหาได้ด้วยตนเอง						
5	ผลการทำงานที่ข้าพเจ้าได้ทำ ได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา						
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถของข้าพเจ้า และมอบหมายงานให้ทำ						
7	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับความ คิดเห็นของข้าพเจ้าได้						

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือข้าพเจ้าในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน						
9	งานในหน้าที่ / งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ ท้าทายที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์						
10	งานในหน้าที่ / งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ ท้าทายและจงใจให้ออกทำ						
11	งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นงานที่ข้าพเจ้า สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง						
12	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ร่วมคิดตั้งแต่ เริ่มต้น						
13	ข้าพเจ้าได้รับสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย						
14	งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำนอกเหนือจาก งานประจำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า						
15	การมีโอกาสได้รับการส่งเสริม เพื่อให้เข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ						
16	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม						
17	ในปีที่ผ่านมาข้าพเจ้าได้รับเลื่อนขั้น / ตำแหน่ง สูงกว่าปีก่อนอย่างน่าพอใจ						
18	อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า						
19	ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาความดีความชอบ						
20	ข้าพเจ้าเห็นว่าเงินเดือนข้าราชการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ						

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
21	ข้าพเจ้าคิดว่า ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง หน้าที่การงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้						
22	การได้รับการแต่งตั้ง เพื่อรับผิดชอบงานต่างๆจาก ผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร						
23	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนับสนุนให้ข้าพเจ้ามี โอกาสในการเข้ารับการอบรม หรือประชุมทาง วิชาการ						
24	ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน						
25	ผู้ได้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ						
26	การมีความสัมพันธ์ตามสายการปฏิบัติงานกับ ผู้ได้บังคับบัญชา						
27	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานี้						
28	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการขอมรับนับถือ ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้						
29	ข้าพเจ้าตั้งใจจะรับราชการอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานี้ตลอดไป						
30	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า						
31	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้ขอ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา						
32	ข้าพเจ้าได้มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับ ผู้บังคับบัญชา						
33	ข้าพเจ้าคิดว่าโดยทั่วไป เพื่อนร่วมงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามีความเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน						

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
34	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						
35	การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน						
36	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแนะนำติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
37	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้						
38	การจัดแบ่งสายงานและแบ่งงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความชัดเจนและเหมาะสม						
39	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี						
40	การจัดเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม						
41	การจัดห้องทำงานสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย						
42	ข้าพเจ้าได้รับการจัดสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม						
43	ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะลาพักตามความจำเป็น เช่น ลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี						
43	ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะลาพักตามความจำเป็น เช่น ลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปี						
44	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหาส่วนตัวตามความจำเป็นและเหมาะสม						
45	ตำแหน่งงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ มีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย						

ข้อ ที่	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
46	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า						
47	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้มีหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทนหรือให้ความช่วยเหลือแก่คุณเมื่อข้าพเจ้าเกษียณอายุหรือออกจากราชการ						
48	ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน						
49	ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพ						
50	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายพงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล
วันเดือนปีเกิด	18 พฤศจิกายน 2500
ที่อยู่ปัจจุบัน	3/142 หมู่ที่ 3 ตำบลท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120
ที่ทำงาน	โรงเรียนวัดหนองพลับ ตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2516	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบุญญุลักษณ์ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2521	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยครูนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2538	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกประถมศึกษา สถาบัน ราชภัฏนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2547	ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ. 2524	ครู 2 โรงเรียนบ้านแก่งแคบ อำเภอศรีสวัสดิ์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2528	อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านแก่งแคบ อำเภอศรีสวัสดิ์ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2539	อาจารย์ 2 โรงเรียนบ้านชายรูป อำเภอท่ามะกา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2542	อาจารย์ 2 โรงเรียนวัดสำนักคร้อ อำเภอท่ามะกา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน	ครู คศ.2 ช่วยราชการ โรงเรียนวัดหนองพลับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2