

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับทิศทางการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างคล่องตัวมีความชัดเจน โปร่งใสในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงได้ทำการยกร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ทุกกระทรวงทบวงกรมและส่วนราชการถือปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการ การศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงควรนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือ “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในสถานะที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (รัชนาภรณ์ ส่งเสริม, 2557 : 10)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง เป้าหมายของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่มีผลกำหนดทิศทางพฤติกรรมของคนในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความทุ่มเทตลอดจนความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานซึ่งการได้รับการตอบสนองแรงจูงใจจะมีผลต่อบุคคลในสองด้านคือ การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ และอีกด้านหนึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดจนทุ่มเทแรงกายแรงใจและแสดงความสามารถ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ (Herzberg and et al. 1990 : unpagged ; อ้างถึงในวารสารณัฐศาสตร์, 2553 : 3)

ดังนั้น สถานศึกษาที่ดีต้องยึดหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของการบริหารเพื่อการปฏิรูประบบราชการดังนั้นจึงจำเป็นต้องเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยทั้งครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (ภารดี อนันต์นาวิ. 2553 : 318 – 319) ทั้งนี้คุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกับครูผู้สอนและมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนมีการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมต้องแสดงพฤติกรรมที่ดีให้เป็นแบบอย่างและทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้รับความร่วมมือและการยอมรับด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่ได้อยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงเท่านั้น หากแต่อยู่ที่บุคลากรและครู ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกคน โดยเฉพาะครูซึ่งบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา เป็นผู้ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ มีการติดต่อประสานงานที่ครอบคลุมถึงการดำเนินงานเป็นทีมโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

## ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สถานศึกษาสู่ระดับสากลที่มีคุณภาพภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,112 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1. 2560 : 1 - 7)

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

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพหุภพกรณ์ ได้แก่ แรงจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.1.2 ลักษณะของงาน

1.1.3 ความรับผิดชอบ

1.1.4 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหาร

1.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน

1.2.3 สถานภาพวิชาชีพ

1.2.4 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน



2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 แบ่งออกเป็น

- 2.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 2.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness)
- 2.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness)
- 2.4 หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)
- 2.5 หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency)
- 2.6 หลักนิติธรรม (Rule of Law)
- 2.7 หลักความเสมอภาค (Equity)
- 2.8 การมีส่วนร่วม/การแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)
- 2.9 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
- 2.10 หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ครู** หมายถึง ครูประจำการซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

**สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

**แรงจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เป็นตัวส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ครูทุ่มเทการทำงานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

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

**ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานเป็นอย่างดี

**ลักษณะของงาน** หมายถึง รายละเอียดของงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของครู ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ระบุไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

**ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง สิ่งที่ลดความไม่พอใจในการทำงานและช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

**นโยบายและการบริหาร** หมายถึง นโยบายและแนวทางของหน่วยงานในการบริหารงาน หรือปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม และจะเกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ หรือทัศนของผู้ปฏิบัติที่สำคัญ มีการกำกับดูแลติดตามประเมินผล

**สภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน หุ่นเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

**สถานภาพของวิชาชีพ** หมายถึง ลักษณะของงาน หรืออาชีพที่ผู้ประกอบการต้องมีความรู้สามารถที่ฝึกฝนมาโดยเฉพาะจึงทำให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพ

**ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีงานประจำที่มีรายได้สม่ำเสมอ

**การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล** หมายถึง การดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ และภาระงานของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยยึดถือและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

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

**หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)** หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น

**หลักประสิทธิผล (Effectiveness)** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**หลักการตอบสนอง (Responsiveness)** หมายถึง การให้บริการอย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

**หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability)** หมายถึง การรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไข หรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

**หลักเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)** หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

**หลักนิติธรรม (Rule of Law)** หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

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

**หลักการมีส่วนร่วม/การแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)** หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ และร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิด



แก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หา ข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

**หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)** หมายถึง การมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

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

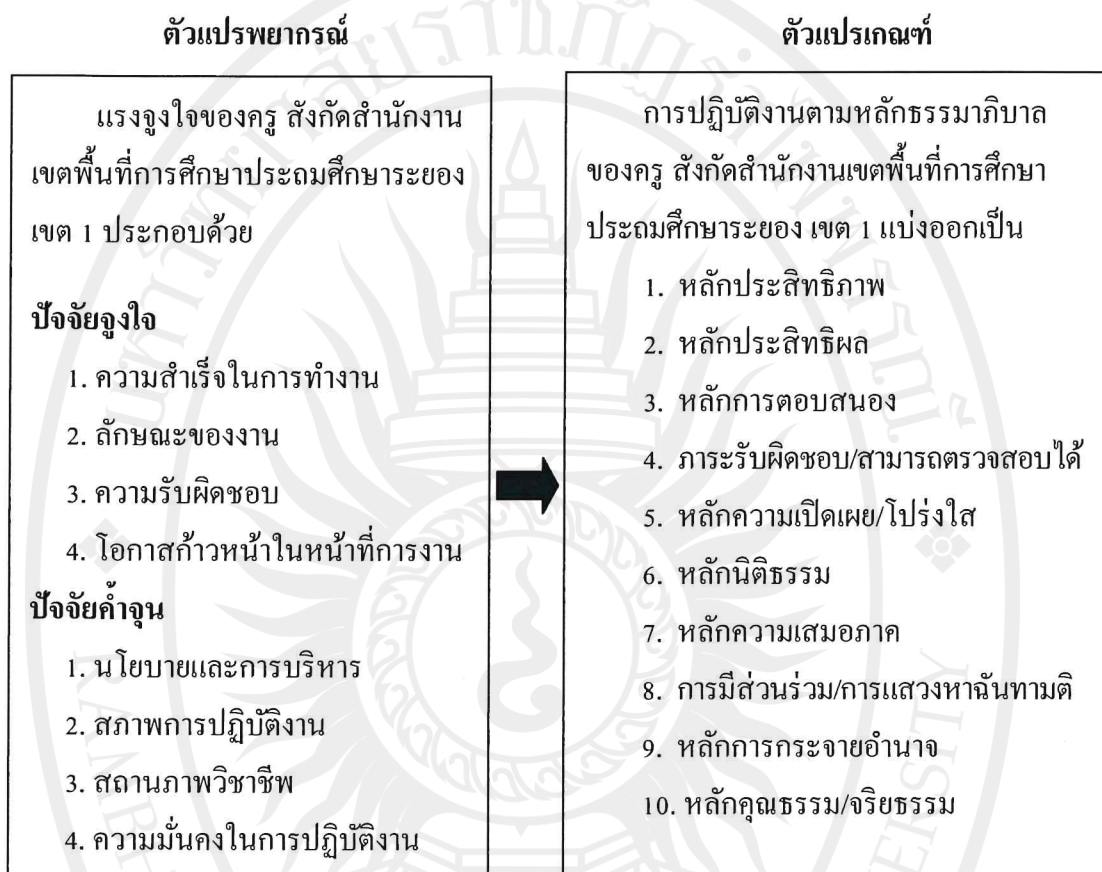
**ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง ประเภทของโรงเรียนแบ่งโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ (กระทรวงศึกษาธิการ 2546 : 13)

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



### ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2555

### สมมุติฐานในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

2. แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1