



ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรันดา บุญบรรจง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรันดา บุญบรรจง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING THE SUCCESS IN IMPLEMENTATING
GOOD GOVERNANCE ADMINISTRATION FOR THE PERSONNEL OF SAKON
NAKHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

BY
JIRUNDA BOONBUNJONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

August 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิรันดา บุญบรรจง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของท่าน

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำเสนอแนวทางพัฒนาวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จิรันดา บุญบรรจง

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร
ผู้วิจัย	จิรันทา บุญบรรจง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ และระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 225 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) และความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$)
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\beta = .482$) ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .254$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = .222$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .190$)

และด้านความก้าวหน้า ($\beta = .176$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยปัจจัย
เชิงจิตสำนึกสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไป
ปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 ปัจจัยด้าน
นโยบายและการบริหาร ($\beta = .297$ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\beta = .292$) และด้าน
การปกครองบังคับบัญชา ($\beta = .165$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยปัจจัย
ด้านจิตสำนึกสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไป
ปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00

3) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงจิตสำนึกกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมีกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่
ชัดเจน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชน
ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารและนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนจังหวัด

TITLE	Motivational Factors Affecting the Success in Implementing Good Governance Administration for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization
AUTHOR	Jirunda Boonbunjong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To study the level of motivational factors and the level of success in implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, 2) To investigate the influences of motivational factors on the success in implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization, 3) To explore and gain guidelines on developing the motivational factors that affected the success in implementing good governance administration of personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Obtained through stratified random sampling technique, the sample group of this study consisted of 225 personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. The instruments used for data collection were the questionnaire and interview form to gain the development guidelines. The statistics employed to analyze the data were composed of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The motivational factors of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization was at a high level ($\bar{x} = 4.12$) and the success in

implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization was at a high level ($\bar{x} = 4.35$) .

2. These motivational factors influenced on the success in implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization: success in performing one's job ($\beta = .482$), responsibility ($\beta = .254$), recognition/acceptance ($\beta = .222$), work characteristics ($\beta = .190$) and occupational progress ($\beta = .176$). Altogether, these motivational factors could be used to predict the success in implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization 49.90%. In the same vein, these maintenance/hygiene factors also influenced on the success in implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization: policy and administration ($\beta = .297$), interpersonal relation ($\beta = .292$) and the commanding and governing ($\beta = .165$). These maintenance/hygiene factors could be used jointly to predict the success in implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization 53.00%.

3. Several guidelines were given for developing motivational factors and the success in implementing good governance administration of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. Goals and duration should be clearly defined and established by Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization. The administrators of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization should allow their personnel as well as the public to share their opinions on and participate in setting up the organizational administration guidelines and policies.

Keywords: Motivational factors, good governance administration, Provincial Administrative Organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ.....	27
บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยจูงใจกับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
แนวทางการพัฒนาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	127
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
สรุปผลการวิจัย	137
อภิปรายผลการวิจัย	143
ข้อเสนอแนะการวิจัย	149
บรรณานุกรม	151
ภาคผนวก	160
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	161
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	180
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	183
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	196
ประวัติย่อของผู้วิจัย	207

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	80
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	96
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	97
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	99
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	100
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	101
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ	102
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้า	103
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทน	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	105
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร	106
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	107
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	108
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคงในงาน	109
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา	110
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	111
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักนิติธรรม	112
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักคุณธรรม	113

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความโปร่งใส	114
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม	115
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความรับผิดชอบ	116
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความคุ้มค่า	117
23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนกับความสำเร็จ ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	119
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	122
25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	123
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	125
27 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	126
28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม	197
29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแรงจูงใจ	202
30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	205

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 3 กลุ่ม (ERG)	41

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งเชื่อว่าสาเหตุสำคัญมาจากความบกพร่อง อ่อนแอ หย่อนประสิทธิภาพของกลไกด้านการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงต้องการวางรากฐานในการบริหารราชการแนวใหม่ไปพร้อมกับการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของภาคเอกชน และยังมีการกล่าวถึงคำว่า Good Governance ในความหมายแบบเดียวกันด้วย ทั้งนี้ได้มีการนิยาม คำว่า Good Governance กันไปหลากหลาย เช่น การบริหารการปกครองที่ดี ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐแห่งชาติ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้ทางราชการได้ใช้คำว่า Good Governance ไปในแนวทางเดียวกัน ราชบัณฑิตยสถานได้กำหนดให้แปลว่า “การปกครองที่ดี” ซึ่งสรุปความหมายในทางรัฐศาสตร์ หมายถึง การบริหารงานโดยประชารัฐที่มีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเป็นพหุภาคี และประสานการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของประชาชนด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน และความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม ต่อมามีการใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 กับวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และได้กำหนดให้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติ สำหรับองค์ประกอบหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 6 ประการ ประการแรก หลักนิติธรรม เป็นหลักที่ถือเป็นกฎ กติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากร ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีมีความเป็นธรรมและมีความชัดเจน ประการที่สอง หลักคุณธรรม เป็นการพัฒนาให้บุคลากรของภาครัฐยึดมั่นใน

ความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต ประการที่สาม หลักความโปร่งใส การทำงานที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้ จะส่งผลให้การทุจริตคอร์รัปชันและความด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการลดลง ประการที่สี่ หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการของโครงการ รวมถึงได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วม ประการที่ห้า หลักความคุ้มค่า การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม คำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า โดยยึดถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน และประการสุดท้าย หลักความสำนึกรับผิดชอบ เป็นกระบวนการทำงานที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555)

ในระบะหลังภาครัฐและในระบบราชการใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” เนื่องจากมีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมีพระกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อขยายความวิธีการปฏิบัติการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน โดยประกอบด้วย 9 หมวด ซึ่งหมวดที่ 1 มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ และตามมาตรา 52 ของพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวพระราชกฤษฎีกา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 โดยกระทรวงมหาดไทยดูแล และให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเป็นที่มาของ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องถือปฏิบัติ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติมีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยแรงจูงใจ ดังงานวิจัยของ ปิยวรรณ พลศรี (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.933 และงานวิจัยของ กฤษณา ช่างสากร (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การจูงใจ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และสมรรถนะ ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.966, 1.004, 0.824, และ 1.036 ตามลำดับ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการตามหลักการกระจายอำนาจ โดยรัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นด้วยตนเอง ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ในฐานะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นหน่วยงานดำเนินการซึ่งทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นประการสำคัญ กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบต่อไป (เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล, 2560)

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และนำไปสู่ประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยยึดหลักการใช้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและให้บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน รวมทั้งเป็นเป็นสารสนเทศให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ ใช้ในการวางแผนพัฒนาบริหารจัดการให้องค์การเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ และความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยแรงจูงใจและระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นสารสนเทศให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาบริหารจัดการให้องค์การ เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 512 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 195 คน ลูกจ้างประจำ 8 คน

พนักงานจ้าง 309 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 225 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (1959, pp. 133-155)

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.2 ปัจจัยค่าจ้าง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542)

2.2.1 หลักนิติธรรม

2.2.2 หลักคุณธรรม

2.2.3 หลักความโปร่งใส

2.2.4 หลักการมีส่วนร่วม

2.2.5 หลักความรับผิดชอบ

2.2.6 หลักความคุ้มค่า

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

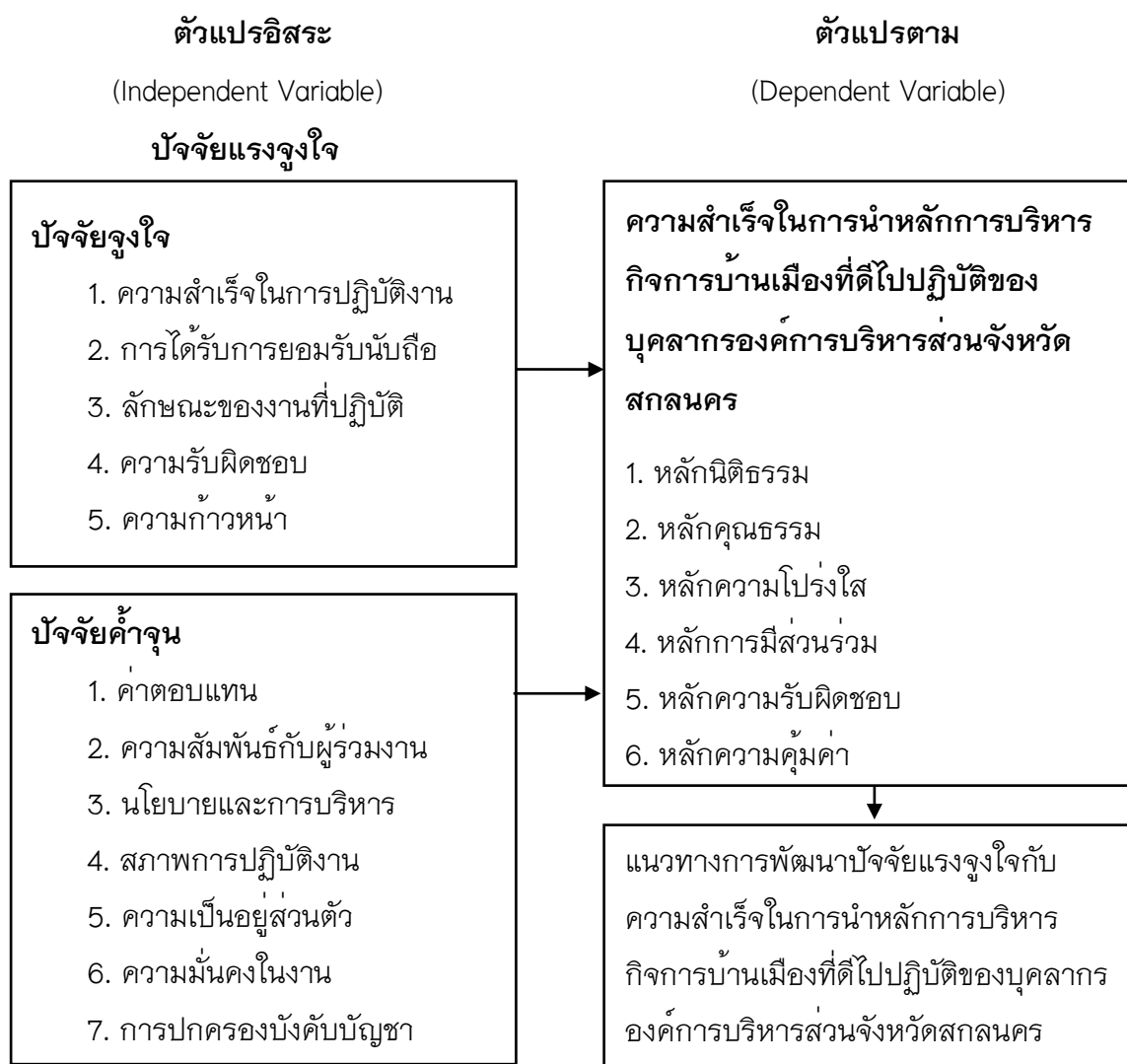
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในหน่วยงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 – กรกฎาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มาประยุกต์ และบูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการ วิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นแรงผลักดันกระตุ้นการทำงานในตัวบุคคล และสร้างทัศนคติทางบวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ และสามารถปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่พยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ และพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่อง การชมเชย การแสดงความยินดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และได้รับความเคารพ รักใคร่ เอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ และการได้รับความไว้วางใจได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ การที่บุคคลมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ และได้ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความท้าทาย มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเสร็จสิ้นในระยะเวลาที่กำหนด บุคคลเต็มใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติ หน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานเร่งด่วน

1.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสรับ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ หรือปัจจัยข้อกำหนด เบื้องต้นที่ช่วยป้องกันหรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัย ค้ำจุนประกอบด้วย

1.2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง บุคคลได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการประชุม สัมมนา ต่าง ๆ มีความเหมาะสม ได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ สามารถเบิกได้ อย่างรวดเร็ว ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานมีการจ่าย ค่าตอบแทน จ่ายตามผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นหลัก

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน บุคลากร ในหน่วยงานมีโอกาสร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากร ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม

1.2.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานมี นโยบายควบคุมและมีหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่ชัดเจน นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของหน่วยงาน มีความเหมาะสม การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร

1.2.4 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบให้เท่าเทียมกัน มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมาปฏิบัติงาน มีความสะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อที่สะดวกรวดเร็ว มีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

1.2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารงานภายใน มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการหาแนวทางพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ ให้บรรลุตามเกณฑ์ชีวิต และบุคคลพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง รวมถึงครอบครัวมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่

1.2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของบุคคล งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่

1.2.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงหัวหน้าส่วนต่าง ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชาปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม ให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของแนวทางในการจัดระเบียบสังคม ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความโปร่งใส ความยุติธรรม ความเสมอภาค มีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเกิดการปกครองที่เป้นธรรม หรือการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 หลัก ดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความรู้และเข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการเป็นอย่างดี และปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมายตามแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นอยู่เสมอ ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรม หน่วยงานมีการปรับปรุงคำสั่ง กฎระเบียบ และภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับ

2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องและดีงาม การให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน

2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง บุคคลมีการดำเนินงานและประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลา การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และโครงการต่างๆ จนถึงการตรวจสอบได้

2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนรวมถึงแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรเกิดการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น ที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ออกติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง และนำมาปรับปรุงพัฒนาในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างเหมาะสม ใช้งบประมาณการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมและหน่วยงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งในระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และภารกิจในการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดสกลนคร

4. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หมายถึง ข้อเสนอแนะการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอแนะแนวคิดทฤษฎี ข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ
3. บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ความเป็นมาของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับจากสถาบันนานาชาติว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมีการนำคำว่า Good Governance มาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เรื่อง “Sub-Saharan Africa from Crisis to Sustainable Growth” กล่าวถึงความสำคัญของการมี Governance และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงได้อธิบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีหรือธรรมาภิบาล ว่าเป็นลักษณะ และวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและการสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การรับผิดชอบต่อรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใส และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) ที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์การให้ประเทศต่าง ๆ กู้เงินเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ พบว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศ คือ การที่ประเทศนั้นมี Good Governance ต่อจากนั้นก็มีความหมายต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ Good Governance เป็นอย่างมาก เช่น คณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ

หรือ UNESCAP สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติหรือ UNDP และองค์กรเพื่อความ
ร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD เป็นต้น (เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์, 2536)

ในส่วนของประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้น
ในสังคมไทย โดยได้กำหนดแนวทางเพื่อสร้างการบริหารจัดการที่ดีในยุทธศาสตร์การ
พัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพของภาคราชการ การสร้าง
ความเข้มแข็ง แก่ภาคประชาชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้อย่างเต็ม
ศักยภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อให้เกิด
การประสานร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ ต่อมาได้ขยายกรอบการดำเนินงานให้
ครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในภาคธุรกิจ
เอกชน การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลไกตรวจสอบทั้งที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐ
ธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และกลไกตรวจสอบสาธารณะในภาค
ประชาชน รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกของประชาชนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความพอดี
เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย (ถวิลวดี บุรีกุล, 2546)

ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ความหมายธรรมาภิบาล ไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจการ
บ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน
และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ
สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการ
พัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อ
บรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะ
สังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญ
ของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรง
เป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง
และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่
ที่ยึดหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส
หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

พระสกล ฐานธมฺโม (2556, หน้า 10) ให้ความหมายของการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และเสถียรภาพ

อริยธัช แก้วเกาะสะบ้า (2560, หน้า 3) ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลมาจากคำว่าธรรมะ แปลว่าความถูกต้องดีงาม อภิบาล แปลว่าการปกครองหรือการปกป้องรักษา ธรรมาภิบาล จึงแปลว่าการปกครองที่ยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นหลักหรือการปกครองโดยธรรม ส่วนคำว่าธรรมรัฐ แปลว่ารัฐหรือองค์กรที่มีรูปแบบและการดำเนินงานอย่างถูกต้องดีงาม

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 23) ให้ความหมายของ ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่ดี ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้หลักประชาธิปไตย และเคารพในสิทธิมนุษยชน มุ่งใช้กฎระเบียบด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่งผลให้สังคมดำรงอยู่อย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศให้เป็นไปอย่างมั่นคง

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2545) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เกิดจากคำว่า “ธรรม” บวกกับ “อภิบาล” เป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร อันที่จริงธรรมาภิบาลไม่ใช่เรื่องใหม่แต่มีสอนอยู่ในหลักศาสนาต่าง ๆ อยู่แล้ว แต่มิได้เรียกอย่างที่เราเรียกกันในปัจจุบันนี้ ในพุทธศาสนามีการสอนเรื่องธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีกันมาตั้งแต่พุทธกาลแล้ว โดยหากเราพิจารณาคำสอนของพระพุทธเจ้าจะเห็นว่าเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกับเรื่องของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่และมีการนำมาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง แม้กระทั่งในศาสนาอื่น ๆ ก็คิดว่ามีได้แตกต่างกันมากนัก มีคำสอนมากมายที่ระบุชัดเจนถึงหลักการธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี อาทิ การเป็นคนสมบูรณ์แบบ นั้นจะนำหมูชนและสังคมไปสู่สันติสุขและสวัสดิ์

ปาริชาติ เทพรักษ์ และคณะ (2546) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลหรือประชาธิปไตย หรือธรรมรัฐ หรือ Good Governance ล้วนแล้วแต่มีความหมายเดียวกันที่ฟัง ๆ ดูแล้วเหมือนกับเป็นเรื่องใกล้เคียง เป็นเรื่องของรัฐ เป็นเรื่องของการเมืองที่ประชาชนไม่พึงเกี่ยวข้อง แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวพวกเราทุกคน เพราะถ้าพิจารณาจากรากศัพท์ “ธรรมาภิบาล” จะแยกได้เป็น 2 คำ คือ ธรรมะ กับ การอภิบาล ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน การอภิบาล หมายถึง การปกครองหรือการบำรุงรักษา หรือการใช้อำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศหนึ่ง ๆ ซึ่งเมื่อรวมกันเข้า ธรรมาภิบาล ก็น่าจะหมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม หรือการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม หรือ เป็นการบริหารอำนาจเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคส่วนในสังคม

แก้วกาญจน์ กิมาวุธฒน (2564, หน้า 14) ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหลักการบริหารจัดการที่ยึดหลักความรับผิดชอบ หลักการกระจายอำนาจหลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความเสมอภาค หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในอนาคต

Shalendra D. Sharma (2007, P. 29-62 อ้างถึงใน ไพศาล เดชะลิยา, 2560) นักวิชาการชาวต่างประเทศ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ Good Governance ไว้ในบทความชื่อ “Democracy, Good Governance and Economic Development” ว่า หากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ แล้ว คำว่าการบริหารการปกครอง (Governance) จะครอบคลุมทุกวิถีทางในการปกครองประเทศทั้งหมด ดังนั้นธรรมาภิบาล (Good Governance) จึงมีลักษณะที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ฉันทามติ ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การตอบสนอง ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความเสมอภาค และการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม โดยหลักการพื้นฐานแล้ว ธรรมาภิบาล จะต้องมีการอบกฏหมายที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้โดยตุลาการที่เป็นอิสระอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รวมทั้งจะต้องมีการตัดสินใจ และการบังคับใช้ที่มีความโปร่งใส หรือดำเนินการตามกฎหมาย และข้อบังคับที่จัดตั้งขึ้น เนื่องจากความรับผิดชอบไม่สามารถบังคับใช้ได้หากปราศจากความโปร่งใสและหลักนิติธรรม ความรับผิดชอบเป็นข้อกำหนดสำคัญของธรรมาภิบาลในสถาบันต่าง ๆ ของรัฐ รวมทั้งองค์กรภาคเอกชน

จากการที่มีผู้ให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของแนวทางในการจัดระเบียบสังคม ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความโปร่งใส ความยุติธรรม ความเสมอภาค มีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเกิดการปกครองที่เป็นธรรม หรือการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติ และระดับองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชนมีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพสูง รวมถึงการกระทำผิดทุจริต และขาดจริยธรรมของบุคลากร ประกอบกับในปัจจุบันที่สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานของราชการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่โครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐยังขาดความยืดหยุ่น และข้าราชการยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งในระดับโครงสร้าง ระดับนโยบาย และระดับการปฏิบัติ เช่น ภาครัฐขาดกลไกและกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง รวมถึงไม่รู้ระบบการปฏิบัติงานของราชการเพียงพอ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้ เป็นต้น จากปัญหาสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ประเทศไทยมีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐและทุกภาคส่วนภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งระดับชาติ ท้องถิ่น ชุมชน และในทุกระดับ ตั้งแต่ร่วมรับรู้ไปจนถึงร่วมทำและร่วมรับผล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดว่าการบริหารจัดการประเทศต้องเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดระบบบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) อันเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาที่สะสมจนถึงขั้นวิกฤตทั้งในภาคเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง นอกจากนี้จะต้องส่งเสริมค่านิยมและวิถีปฏิบัติที่ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการลงโทษแก่ผู้กระทำผิดอันเป็นองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นทั้งในวงการภาครัฐและภาคเอกชน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการขจัดปัญหาการทุจริตประพทุติมิชอบหรือคอร์รัปชัน ในการนี้จะต้องมีกฎระเบียบที่เป็นกติกากำหนดบังคับไว้ และจะต้องปลูกฝังลงไปในระบบการสร้างคนรุ่นใหม่ตั้งแต่เยาว์วัย

ในสมัยรัฐบาล นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาใช้ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 และนายกรัฐมนตรีได้ลงนามในประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมและผลักดันให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสุข ความปลอดภัยแก่ประชาชน และทำให้การเมือง เศรษฐกิจ สังคมมีเสถียรภาพ เอื้อต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และเมื่อเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศ เมื่อปี 2544 ทุกฝ่ายได้มีความเห็นตรงกันว่าควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้โดยเร่งด่วน ซึ่งก็คือหลักการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อให้สามารถกอบกู้วิกฤตทางเศรษฐกิจได้ ภายในเวลาที่รวดเร็ว และที่สำคัญคือจะเป็นการวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำความเชื่อถือและความศรัทธาของประชาชนคนไทยและสังคมโลกกลับคืนมาสู่ภาครัฐและประเทศชาติในที่สุด

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส

หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หลักการทั้ง 6 หลักตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ถือเป็นหลักการบริหารที่มุ่งเน้นหลักการโดยมิใช้รูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงานที่หากได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐแล้ว จะเกิดการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 และจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ดังกล่าวได้มีการพัฒนามาสู่การปฏิรูประบอบราชการในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และได้วางกรอบการบริหารราชการแผ่นดิน ดังมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยมีเจตนารมณ์ว่า “การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดความสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจการอำนวยความสะดวกและสนองตอบความต้องการของประชาชน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งมีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของ ตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและ รวดเร็วด้วย หลักนิติธรรม ประกอบด้วย 7 หลักการคือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการ และฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลักไม่มีความผิด และไม่มีโทษ โดยไม่มีกฎหมาย และหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

2. หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ หลักคุณธรรม ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือ หน่วยงานปลอดการทุจริต หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและ

จรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชันการฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยรวมหมายถึงการทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎหมาย สำหรับพิษภัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบ ต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนในการนี้ มีความหมายตรงข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริตคอร์รัปชันให้มีความหมายในเชิงลบ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกในเชิงบวก หลักความโปร่งใส ประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการคือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการ ซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทางทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคมระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง เกิดการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ เกิดสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุ่งของการปฏิบัติถือว่า สำนึกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภาระกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การมีแผนสำรอง การติดตามและประเมินผลการทำงาน

6. หลักความคุ้มค่า (Value for money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้สมบูรณ์ยั่งยืน หลักความคุ้มค่าประกอบด้วย การประหยัด การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสามารถในการแข่งขัน

ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการได้มีการนำแนวทางการปฏิบัติงานในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจะช่วยแก้ปัญหาที่สะสมในระบบราชการ รวมทั้งปัญหาการคอร์รัปชันในภาครัฐที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้ขยายความวิธีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ให้ส่วนราชการและข้าราชการที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายหลัก โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติให้ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกันไม่ก่อให้เกิดการใช้ดุลยพินิจในการเลือกปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 แบ่งเป็น 9 หมวด มีสาระสำคัญในแต่ละหมวดและ

มาตราต่าง ๆ ได้แก่ หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ (มาตรา 6)

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือ ว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการ ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็น และความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชน ผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ การกำหนดแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ เมื่อมีการกำหนดงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามแผนปฏิบัติการของส่วนราชการใดแล้ว การโอนงบประมาณจากภารกิจหนึ่งตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติการไปดำเนินการอย่างอื่น ซึ่งมีผลทำให้ภารกิจเดิมไม่บรรลุเป้าหมายหรือนำไปใช้ในภารกิจใหม่ที่ไม่ได้กำหนดในแผนปฏิบัติการ จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ปรับแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกันแล้ว

3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดให้ส่วนราชการคำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ตามระยะเวลาที่กรมบัญชีกลางกำหนด และรายงานให้สำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการทราบ

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหรือแนวทางในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบระหว่างผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ และการลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการถือปฏิบัติก็ได้

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็น หรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของ

คณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่น ในกรณีที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นว่ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ ประกาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด ไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการประกอบ กิจการหรือการดำรงชีวิตของประชาชน หรือก่อให้เกิดภาระหรือความยุ่งยากต่อประชาชน เกินสมควร ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอแนะต่อส่วนราชการนั้นเพื่อดำเนิน การแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิกโดยเร็วต่อไป

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อ ประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของ งานแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ให้ส่วนราชการ จัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนด

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีการ ปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นแนวทางใน การบริหารและกำกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่าง ๆ

ทั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวยังได้กำหนดในมาตรา 52 ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราช กฤษฎีกาดังกล่าว โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้อง กับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 และให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลและ ให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นหน่วยดำเนินการซึ่งทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นประการสำคัญ กระทรวงมหาดไทย จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบต่อไป

พระราชบัญญัติจัดตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 45/1 กำหนดว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีการบริหารงานโดยกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และกลุ่มคนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยการบริหารของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำทุกคนในสังกัด ได้นำแนวคิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความสำเร็จในการบริหารงานที่ดี มีศักยภาพ ประชาชนได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่ดีและเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถพัฒนาคน ชุมชน และสังคมในเขต องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างต่อเนื่องตลอดมา โดยอาศัยหลักการบริหารงานตามพระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนี้ (อาทิตย์ แสนมะสูง, 2558)

1. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นการปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบสุข และปลอดภัยของสังคมส่วนรวม โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวิธีดำเนินการ เช่น การกำหนดภารกิจแต่ละเรื่องต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนและสังคมส่วนรวม โดยก่อนการดำเนินการกิจใดต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ถึงผลดีและผลเสียและมีการวางระบบกลไกการทำงานที่ชัดเจน มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต สามารถตรวจสอบได้ มีการรับฟังความคิดเห็นและมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการทุกโครงการ โดยมี การจัดเวทีประชาคมและจัดโครงการเครือข่ายประชาสังคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตามอำเภอต่าง ๆ ทุกอำเภอ

2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐเป็นการ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกันกับภารกิจและ วัตถุประสงค์ของแต่ละงาน โดยผลลัพธ์นั้นจะต้องคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนซึ่งในทางปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้จัดทำแผนปฏิบัติงานที่มีรายละเอียดแสดงขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของงานมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจและมี ระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยแผนปฏิบัติงาน แบบบูรณาการ เพื่อให้ภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานได้มีการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วน จังหวัดยังได้วางระบบการปฏิบัติแนวใหม่ที่สร้างความรับผิดชอบให้ผู้บริหารงาน โดยมี การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างปลัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและระหว่างหัวหน้าส่วนราชการ กับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การกำกับการปฏิบัติราชการประสบความสำเร็จ และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ ของรัฐเป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและสามารถวัด ความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ถือปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้

3.1 การปฏิบัติราชการได้มีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการรวมทั้งงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละโครงการ โดยมีการประกาศเผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

3.2 การดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส โดยการประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน ทั้งทางอินเทอร์เน็ตและโดยวิธีการอื่น ๆ

3.3 การสั่งราชการกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่ในกรณีที่ ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นที่ไม่อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรได้ก็จะสั่งการด้วยวาจา โดย ผู้รับคำสั่งได้มีการบันทึกคำสั่งวาจานั้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อได้ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว

3.4 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้กำหนดหน้าที่ให้ส่วนราชการ ปฏิบัติ เพื่อลดระยะเวลาในการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต หรือการปฏิบัติราชการที่มี ผลโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการดำเนินการในเรื่องนี้โดยได้มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการจดทะเบียน พาณิชย์โดยไม่ต้องรอให้ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้อนุญาต แต่ได้มีการมอบ อำนาจให้หัวหน้าสำนักปลัดและหัวหน้าฝ่ายนิติการและการพาณิชย์เป็นนายทะเบียนจดทะเบียนพาณิชย์แทนรวมทั้งได้มีการปรับปรุงและปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาในการ ให้บริการให้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

ในการวิจัย ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 9 มาตรา 52 หลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8-9) และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบ แนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้าน หลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญและจำเป็นต่อระบบการบริหารงาน และขึ้นอยู่กับหน่วยงานราชการหรือองค์กรต่าง ๆ จะนำไปประยุกต์ใช้ในลักษณะใดถึงจะมี เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลมากที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าปราศจากซึ่งแรงจูงใจแล้ว ลูกจ้างก็จะทำงานในองค์กรอย่างไม่มีความสุข ในองค์การธุรกิจ แรงจูงใจนั้นมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น แรงจูงใจที่เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลให้ผลผลิตของงานดีขึ้น และงานของผู้นำก็คือ การหาหนทางจูงใจให้ผู้ตามบรรลุผลสำเร็จในวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายขององค์การ (Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2554, หน้า 101) ในหัวข้อนี้จะเป็นการกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมา ดังนี้

ศิริวรรณ ศิริเดชาวน (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรประสบความสำเร็จ

ศิริพร โอฟารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำ ตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อริวัฒน์ ปาคาธา (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 113) ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตน

ต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 19) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้ามีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหาเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้รักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน ไว้เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 22) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น และดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

Haimann, Scott & Connor (1985, P. 388 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, หน้า 314) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน ให้เจริญก้าวหน้าการจูงใจที่เป็นลักษณะนามธรรมกล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ

Robbins (2003, p. 87, อ้างถึงใน บุศราคม รักท้วม, 2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่มีความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นชักนำเป็นแรงผลักดันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม สวมบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยัน กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไประยะเวลาหนึ่ง ๆ
2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อสิ้นวันเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหาลู่ทางผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่องานขององค์กร นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กรพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยหลักประกันว่าบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์กรแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล

2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพนักงานหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน

2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์กรและมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อปฏิบัติงาน นอกจากองค์กรและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อปฏิบัติงานในองค์กรในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อม ๆ กัน เกิดความกระตือรือร้นในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

3.3 ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มัทนา วัฒนอมตักดิ์ (2550, หน้า 29) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถมาร่วมงาน และสามารถรักษามูลค่าที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน ช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสั่งงาน

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ให้องค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 143) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์การ หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจจากผลการทำงานของตนทำให้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความอดทน พยายาม หากพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ แยกได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถมาร่วมการทำงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์การต่อไปได้นาน ๆ

1.2 ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนี้

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบอุปสรรคหลายอย่าง วิธีการจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ

2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหลือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาลงได้

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ แรงจูงใจเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การดังนี้

3.1 ช่วยให้อุปกรณ์สามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและการสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์การได้สะดวกขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

ทัปทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ (2554, หน้า 90) กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ผลผลิตผลงานที่ดี ส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจจะเป็นสิ่งเร้า

กระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ตามแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวเอง แรงจูงใจมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพราะแรงจูงใจจะเป็นพลังสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานทางบวก มีแนวคิดที่ดีต่อองค์กร ย่อมเป็นแรงกระตุ้นเสริมพลังในการทำงานทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิผล สร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานด้วย

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 21) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถมาร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการบริหารงานองค์กรดีขึ้น บุคคลในองค์กรทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีขวัญและกำลังใจที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่

ประเภทของแรงจูงใจ

ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549, หน้า 18) กล่าวว่า มีนักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือแรงจูงใจ ภายใน และแรงจูงใจภายนอก แต่ละประเภทมีรายละเอียด ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เมื่อบุคคลมีสภาพที่ไม่สมดุล แรงจูงใจดังกล่าวจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาแรงที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนี้ มิใช่เพียงเพื่อสนองตอบความต้องการของร่างกายเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะความพึงพอใจของบุคคลด้วย ตัวอย่างของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในที่พบเห็นอยู่เสมอ ได้แก่ พฤติกรรมการดูตลกหรือร้องไห้ของเด็กทารกที่หิวนม พฤติกรรมการแบ่งปันดินสอและยางลบของนักเรียนให้แก่เพื่อนที่ไม่มีได้ใช้พฤติกรรมของบุคคลที่ ช่วยเหลือเด็กข้ามถนนจนตนเองต้องประสบอุบัติเหตุ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงซึ่งเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ถูกนำมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจนี้ในทางจิตวิทยาเรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) พฤติกรรมใด ๆ ก็ตามถ้าได้รับการเสริมแรงสม่ำเสมอแล้ว พฤติกรรมดังกล่าวจะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีก ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีการเสริมแรง พฤติกรรมดังกล่าวจะค่อย ๆ หายไปในที่สุด

ตัวอย่างพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ ภายนอกที่พบเห็นอยู่เสมอ ได้แก่ พฤติกรรมของเด็กนักเรียนที่ทำงานพิเศษทำ เพราะต้องการเงินทุน สำหรับเรียนหนังสือ พฤติกรรมของเด็กนักเรียนที่ขยันเรียนมากกว่าปกติเพื่อต้องการคำชมเชยจากพ่อแม่ พฤติกรรมการบริจาคเงินช่วยเหลือการกุศลทางวิทยุโทรทัศน์เพื่อต้องการให้มีการประกาศชื่อของ ตนในสื่อดังกล่าว เป็นต้น

วรรณ อารมณ์ (2557, หน้า 6-7) ได้สรุปประเภทของการจูงใจออกเป็น

2 ประเภท คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูง สามารถแบ่งเป็น 2 ประการ คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุล ให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจทางสังคม คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิตความภาคภูมิใจ

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งเป็น 2 ประการ คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคล ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

(อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950 ถึงช่วงต้นปี ค.ศ. 1960 เฮิร์ซเบิร์ก ได้ทำการศึกษาคนควาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล เขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก ทำวิจัยเพื่อศึกษาว่า ทักษะที่มีผลต่อแรงจูงใจอย่างไร โดยขอให้ผู้รับการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นพนักงานในสถานประกอบการ อธิบายว่าสถานการณ์หรือปัจจัยใดที่ทำให้พวกเขารู้สึกดีและไม่ดีในงานที่ทำ คำตอบที่ได้ สร้างความแปลกใจแก่เฮิร์ซเบิร์ก เป็นอย่างมาก คือ แทนที่ปัจจัยที่ให้ความรู้สึกที่ดีและปัจจัยที่ให้ความรู้สึกที่ไม่ดีจะเป็นปัจจัยตัวเดียวกัน ต่างกันที่ปริมาณ เช่น มากหรือน้อย, มีหรือไม่มี แต่กลับพบว่าปัจจัยที่สร้างความรู้สึกทั้งสองนี้ เป็นคนละตัวกัน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นแรงผลักดันกระตุ้นการทำงานในตัวบุคคล และสร้างทัศนคติทางบวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ และสามารถปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ และพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่อง การชมเชย การแสดงความยินดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และได้รับความเคารพ รักใคร่ เอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ และการได้รับความไว้วางใจได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ การที่บุคคลมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ และได้ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความท้าทาย มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเสร็จสิ้นในระยะเวลาที่กำหนด บุคคลเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานเร่งด่วน

1.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกันหรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ หรือถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ค่าตอบแทน (Compensations) หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษ รวมทั้งผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอ และเป็นที่พอใจของพนักงาน

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Inter Personal Relations with Peers) หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามัคคีกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)

หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงาน มีนโยบายการควบคุมดูแล มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และดูแลปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม

1.2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพ

แวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

1.2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี

หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

1.2.6 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล

ที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุมีมาตรการประกัน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การมีสวัสดิการ การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

1.2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงหัวหน้าส่วนต่าง ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสามารถในการแนะนำการทำงาน เทคนิคในการควบคุม การนิเทศงาน การให้ความยุติธรรมในการทำงาน การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของบังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วย ปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สวนปัจจัยคำจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติ จากการไม่อยากปฏิบัติงานมาสู่ความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และจากผลการศึกษาของ เฮิร์ชเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรก ที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง จากการที่ เฮิร์ชเบิร์ก ได้

สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 สวนปัจจัยคำจูนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่จะเป็นเพียงตัวป้องกัน มิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow Hierarchy of Needs Theory) (อ้างถึงใน สิริกร กุมภักดี, 2560)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มาสโลว์มองว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพเพียงพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สิ่งแวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับทั้งในส่วนดีส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง มาสโลว์ยังเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ มาสโลว์ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับ ความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วก็ยังคงเรียกร้อง ความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มาสโลว์กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการไว้ 3 ข้อดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิด

พฤติกรรมหรือเรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรม (Drive Reduction)

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ

Maslow's Hierarchy of needs Theory แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

ความต้องการ ในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้ถือว่ามีความจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความ

ต้องการอย่างเพียงพอก็จะส่งผลต่อคุณภาพทางร่างกายตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านหน้าที่การงาน เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านาย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีมั่นคงและปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มนุษย์ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ไม่ชอบอยู่ลำพัง ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเต็มเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

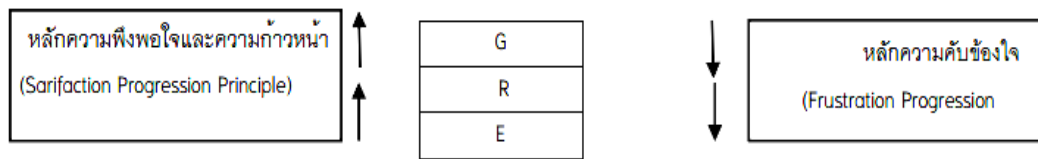
มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการระดับสูง ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และ ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง (ปुณทรารัตน์ นาชัยโชติ, 2561)

3. ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth theory) (อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560 หน้า 172) อัลเดอร์เฟอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเยล เป็นลูกศิษย์ของมาสโลว์ เขาได้ศึกษาและนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการมาพัฒนาในปี ค.ศ. 1969 โดยจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

3.1 กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด (E-Existence Need) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อต้องการที่จะใช้ชีวิตอยู่เป็นความต้องการด้านปัจจัยสี่ ประกอบด้วย น้ำอาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศรวมถึงการพักผ่อนและสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งจะมีความคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2

3.2 กลุ่มที่ต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R-Relatedness Needs) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว และกับคนในสังคม ในด้านนี้ อัลเดอร์เฟอร์ได้รวมบางส่วนในขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไว้ด้วย คือ ความต้องการในส่วนของการปลอดภัยในความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และขั้นที่ 4 ในส่วนของการได้รับการนับถือจากผู้อื่น

3.3 กลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) คือ ความต้องการที่อยากจะมีก้าวหน้าในงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของตน เพื่อทำงานให้เต็มความสามารถที่ตนเองมี รวมทั้งต้องการมีโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 3 กลุ่ม (ERG)

ที่มา สภาพร ปิ่นเจริญ (2554, หน้า 48)

ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ มีความเชื่อเบื้องต้นเช่นเดียวกับแนวคิดของมาสโลว์ คือ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเคลื่อนสู่ความต้องการในขั้นสูงต่อไป อย่างไรก็ตามอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความขัดแย้งโดยไม่สามารถทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้เช่นกัน และที่สำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คืออัลเดอร์เฟอร์ เชื่อว่า แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอาจเกิดจากความต้องการรวมกันหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน (เมธาหรือเมทาธิป, 2561)

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และเสนอความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์กรเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

4.1 ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะเชิงลบไว้ดังนี้

4.1.1 โดยปกติคนไม่ชอบปฏิบัติงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการปฏิบัติงานทันที

4.1.2 เพราะเหตุที่คนไม่ชอบปฏิบัติงาน วิธีที่จะให้คนทำงานจะต้องบังคับสั่งการและมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.1.3 คนโดยทั่ว ๆ ไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน คนส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพการงานชอบปฏิบัติงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาสั่งการ งานก็ไม่ดำเนิน

4.2 ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะเชิงบวกไว้ดังนี้

4.2.1 โดยปกติแล้วคนมีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย รักที่จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ

4.2.2 คนชอบปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอก และการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.2.3 ภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4.2.4 คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ เทคนิควิธีการปฏิบัติงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นลำดับ

4.2.5 มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาองค์กร

4.2.6 ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่
ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรงการจูงใจจะเน้นผลตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นวาทะสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเขาเองควบคุมกันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

5. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1973, pp. 100–110) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

5.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำอยู่ประสพผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้

ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

5.2 ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

5.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติดีหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ McClelland (1961) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. กลาเลียงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งที่ยาก ๆ ซึ่งต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มาเฉพาะกับสิ่งที่ท้าทายช่วยความสามารถของตน เป็นงานที่ตนเองสนใจและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่องานเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรแมน (Herman, 1970, pp. 354-355) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1 มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level)

5.2 มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับการเสี่ยง (Risk Taking Behavior)

5.3 มีความพยายามไปสู่ สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward Mobility)

5.4 อุดทนปฏิบัติงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)

5.5 เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)

5.6 ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น

5.7 พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement Behavior)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งที่เป็นแรงผลักดันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร องค์ประกอบ ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ทำงานโดยตั้งใจไม่เหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การส่วน ปัจจัยคำจูงจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติ เป็นปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ หรือปัจจัยข้อกำหนดเบื้องต้นที่ช่วยป้องกันหรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่า ปัจจัยแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีความเหมาะสมที่จะนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และปัจจัยคำจูงประกอบด้วยความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา

บริบทองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนจังหวัด คือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้ง

จังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และในพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม การสาธารณสุข การป้องกันโรค การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังอาจทำกิจการซึ่งอยู่นอกเขต เมื่อกิจการนั้นจำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่อยู่ภายในเขตของตน โดยได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขาภิบาล สภาจังหวัด หรือ สภาตำบลที่เกี่ยวข้องนั้น และได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้ว พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 62 ก ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2540 โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นมา พระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นกฎหมายที่กล่าวถึงระเบียบวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แทนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498

สำหรับเหตุผลของการใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้อาจพิจารณาได้จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติซึ่งระบุว่า "โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบในพื้นที่ทั้งจังหวัดที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล และเทศบาล เมื่อได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้สมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น" นอกจากนี้จะพิจารณาในเหตุผลของพระราชบัญญัติแล้วจากบันทึกการประชุมคณะกรรมการวิสามัญ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งพิจารณาร่าง

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดครั้งที่ 2 วันที่ 13 มีนาคม 2540 ที่ประชุมได้อภิปรายประเด็นวัตถุประสงค์ของการออกกฎหมายสรุปว่า

1. เพื่อจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพซึ่งปัจจุบันมีปัญหาด้านการบริหารการจัดการด้านพื้นที่ และรายได้เข้าชั้น

2. เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของการเมืองการปกครองท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการขยายความเจริญเติบโตของแต่ละท้องถิ่น

3. เพื่อเป็นการถ่ายโอนอำนาจการปกครองส่วนภูมิภาคมาสู่ท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ในการประสานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น การประสานกับรัฐบาล และตัวแทนหน่วยงานของรัฐ การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณที่เคยอยู่ในภูมิภาคไปอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. เพื่อเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยจะเพิ่มอิสระให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้นด้วย โดยการลดการกำกับดูแลจากส่วนกลางลง

บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2552) หมวด 4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
 2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 3. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
 5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
 6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
- 6/1. ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนในการดูแลการจราจร และการรักษาความสงบเรียบร้อย

7. คุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7 ทวิ. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

7 ตริ. จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

8. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

9. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๔๕/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๔๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 17 ภายใต้อำนาจมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
5. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม
6. การจัดการศึกษา
7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
15. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะ
ดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
18. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและ
ควบคุมโรคติดต่อ
20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

27. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

28. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 21 บรรดาอำนาจและหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐตามกฎหมายรัฐธรรมนูญมอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้ในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่ระบุไว้ในมาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 และมาตรา 19 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือกันดำเนินการหรืออาจร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น แล้วแต่กรณีดำเนินการแทนได้

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ลงวันที่ 15 กันยายน 2541

ให้กิจการดังต่อไปนี้เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นสมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ

1. จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. บำบัดน้ำเสีย
4. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. วางผังเมือง

6. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงชนบท ตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง

7. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ
8. จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด
9. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
10. รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
11. จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา สถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร
13. จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณูปการ
14. ป้องกันและบำบัดรักษาโรค
15. จัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
16. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
17. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ
18. กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด โดยมีพื้นที่รวมทั้งสิ้นประมาณ 9,605 ตารางกิโลเมตร จำนวน 18 อำเภอ ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอนวนนิวาส อำเภอสงคราม อำเภอคำตากล้า อำเภออากาศอำนวย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอเต่างอย อำเภอกุดบาก อำเภอบ้านม่วง อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอพรรณานิคม อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอภูพาน อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอเจริญศิลป์ และอำเภอกุสุมาลย์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่เลขที่ 1919 ถนนศูนย์ราชการ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2561, หน้า 105-117)

1. วิสัยทัศน์

“สกลนครน่าอยู่ มุ่งมั่นนวัตกรรม รองรับประชาคมอาเซียน
ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

2. พันธกิจ

- 2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า
- 2.2 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาการศึกษาของประชาชน
- 2.3 ส่งเสริมและเสริมสร้างการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความ
สงบเรียบร้อย
- 2.4 ส่งเสริมและเสริมสร้างการค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม
- 2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2.6 ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม
- 2.7 พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ
ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
- 2.8 เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

3. ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ตาม
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ
พลังงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและ
ความมั่นคง

4. เป้าประสงค์

- 4.1 ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุบโภคและ
บริโภคอย่างทั่วถึง

- 4.2 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4.3 ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
- 4.4 การค้า การลงทุน พาณิชยกรรมและเกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริม
อย่างเป็นระบบ
- 4.5 ส่งเสริมการท่องเที่ยว เผยแพร่ประเพณีและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
อย่างทั่วถึง
- 4.6 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่าง
ยั่งยืน ครอบคลุมทุกพื้นที่
- 4.7 ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- 4.8 ประชาชนรักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง
- 5. จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
 - 5.1 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 187 คน
 - 5.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน
 - 5.3 พนักงานจ้าง จำนวน 378 คน
 รวมทั้งหมด จำนวน 574 คน
 (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 เมษายน 2564)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ออกเป็น 2 สำนัก 8 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร
งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย
งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ
งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานราชการที่
มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนครเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ
ราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้

คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1.2 ฝ่ายนิติการ

2. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร งานเลขานุการของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การประชุมกรรมการต่าง ๆ ของคณะผู้บริหารหรือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การจัดทำระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะผู้บริหารหรือสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร หรือกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร งานระเบียบการทะเบียนประวัติ งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

2.1 ฝ่ายการประชุม

2.2 ฝ่ายกิจการสภา

2.3 ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา

ทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

3.1 ฝ่ายการเงิน

3.2 ฝ่ายการบัญชี

3.3 ฝ่ายพัฒนารายได้

4. สำนักช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและงานเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักช่าง ดังนี้

4.1 ส่วนวิศวกรรมและการก่อสร้าง

4.1.1 ฝ่ายออกแบบ

4.1.2 ฝ่ายสำรวจ

4.2 ส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

4.2.1 ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง

4.2.2 ฝ่ายสาธารณูปโภค

4.2.3 ฝ่ายเครื่องจักรกล

4.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

5. กองสาธารณสุข

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบ ด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายใน กองสาธารณสุข ดังนี้

5.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

5.2 ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

6. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสาน

การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด งานงบประมาณ
งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานจัดทำ
ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและ
ประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
ดังนี้

6.1 ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน

6.2 ฝ่ายงบประมาณ

6.3 ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล

7. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนา
การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา
ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และ
อาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน
งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริม
คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
งานการศาสนา งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานการกีฬาและ
นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ
ข้าราชการครู งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักงานการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม ดังนี้

7.1 กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

7.2 ส่วนบริหารการศึกษา

7.2.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา

7.2.2 ฝ่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

7.3 ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

7.3.1 ฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

7.3.2 ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

7.3.3 ฝ่ายการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

7.4 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

7.5 สถานศึกษาในสังกัด

7.5.1 โรงเรียนร่มไทรวิทยา

7.5.2 โรงเรียนสกลทวาปี

7.5.3 โรงเรียนเดื่อศรีโพธิ์วัณ

7.5.4 โรงเรียนธาตุทองอำเภอนายวิทย

7.5.5 โรงเรียนภูดินแดงวิทยา

7.5.6 โรงเรียนคำยางพิทยาคม

8. กองสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี

ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

8.1 ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

8.2 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

9. กองพัสดุและทรัพย์สิน

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ งานปรับปรุง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง งานขออนุมัติเปิดต่อปี ขอย้ายเวลาเปิดต่อปี งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานจัดทำงบทรัพย์สิน งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี งานการจำหน่ายพัสดุ งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลงการให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้างงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สินทุกประเภท งานจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล งานเกี่ยวกับการจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานตอบข้อซักถาม ข้อเสนอแนะของหน่วยตรวจสอบ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองพัสดุและทรัพย์สิน ดังนี้

9.1 ฝ่ายจัดหาพัสดุ

9.2 ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน

10. กองการเจ้าหน้าที่

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการลาทุกประเภท งานสิทธิ สวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งาน ฝึกอบรม งานแผนพัฒนาบุคลากร งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้ พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

10.1 ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

10.2 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

10.3 ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

11. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสาร การรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบท. งานตรวจสอบ ติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ

งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อาทิตย์ แสนมะสูง (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 193 คน โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway – ANOVA) ด้วยค่า F – test หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วย วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 3.66$) ด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.58$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.53$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.52$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.51$) 2) การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักการมีส่วนร่วม และ 2) ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยเพศหญิงมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าเพศชายทุกด้าน ส่วนบุคลากรที่มีอายุระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ชำนาญ คงรอด (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ และ 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ 14 หน่วยงาน จำนวน 664 ราย ได้กลุ่มตัวอย่าง 250 ราย โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด 2) วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ใช้การทดสอบค่าที 3) วิเคราะห์ความแตกต่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในภาพรวม พบว่าความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการระดับตำแหน่งที่ 1 ถึง 6 ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติทุกด้าน พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 8 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มีศีลธรรม คุณธรรม มุ่งเน้นผลงาน วัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 4) กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ สนับสนุนให้บุคลากรยึดหลักความมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตลอดจนฝึกอบรมข้าราชการให้ มีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล

นาวิรัตน์ จำจด (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในกรมการพัฒนาชุมชน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ไปปฏิบัติในกรมการพัฒนาชุมชน 3) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการกรมการพัฒนาชุมชน 4) เสนอแนะแนวทางการบริหารงานของกรมการพัฒนาชุมชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพต่อไป รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรประกอบด้วย 23 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแทนของประชากรในสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กรอบการวิเคราะห์ SWOT

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานในสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชนมีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรศร โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.2 3) จุดแข็ง ที่เสริมให้การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ คือ หน่วยงานมีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ในการทำงานพัฒนาชุมชน จุดอ่อน คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โอกาส คือ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ส่วนราชการ ประชาชน และเครือข่ายเข้ามาร่วมสนับสนุนการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และอุปสรรค คือ บทบาทภารกิจของหน่วยงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น 4) จากผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ควรมีการผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติให้เกิดรูปธรรมทั้งในส่วนของการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล 2) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พรรณรายณ์ เวณูผล (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และ 3) เสนอแนะแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประชากรคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ จำนวน 126 คน โดยศึกษาประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ มีค่าต่ำกว่าร้อยละ 70 ส่วนระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับ คือ กลุ่มตัวแปรด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านกระบวนการ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 81 และ 3) ข้อเสนอแนะพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นควรให้ผลักดันการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผนการนำไปสู่การปฏิบัติ และติดตามประเมินผล โดยมีการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมแก่องค์กร และควรมุ่งสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การใช้หลักประชาธิปไตย การสร้างภาวะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนจัดกิจกรรมจูงใจเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของหน่วยงาน

ปิยวรรณ พลศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและบุคคล ระดับความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัย

ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จำนวน 222 คน โดยวิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โย มามานะ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนาความ และใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง แบบกำหนดตัวแปรอิสระ 5 ตัว ตัวแปรตาม 1 ตัว ตัวเข้าในสมการทั้งหมด โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสมรรถนะ ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการจูงใจ ตามลำดับ 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านหลักความร่วมมือ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ด้านสมรรถนะ ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.933 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 87.10

และ 4) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการนำหลักการในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย พบว่า จุดแข็ง คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงานเป็นการให้โอกาสแก่บุคลากรในการทำงาน จุดอ่อน คือ ผู้บริหารไม่มีความเด็ดขาดในการบริหารงาน ส่งผลให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงาน และอุปสรรคคือนโยบายในแต่ละส่วนมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดปัญหาการเมือง

สุจิตรา บุญมั่ง (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความเป็นธรรมาภิบาลในการบริหารงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจังหวัดชลบุรี และเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความเป็นธรรมาภิบาลในการบริหารงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจังหวัดชลบุรีให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน(เฉพาะพนักงานเทศบาล) ทุกหน่วยงานของเทศบาลเมืองแสนสุข ทั้งหมด 82 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis: MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of determination: R²) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล เมืองแสนสุขจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจังหวัดชลบุรีมากที่สุด รองลงมาคือค่าจ้างหรือรายได้กับลักษณะที่แท้จริงของงาน ลักษณะทางสังคม และการติดต่อสื่อสาร ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการควบคุมดูแลหรือบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสถานที่ทำงานและการจัดการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลในการบริหารงาน พบว่า พนักงานใหญ่มีความคิดเห็นต่อความเป็นธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองแสนสุขจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักสำนึกรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนหลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีปัจจัยแรงจูงใจใน

การทำงานทั้งหมด 5 ด้านมีอิทธิพลต่อความเป็นธรรมมาภิบาลในการบริหารงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขจังหวัดชลบุรี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานอันดับ 1 รองลงมา คือ ลักษณะทางสังคม ค่าจ้างหรือรายได้ การควบคุมดูแลหรือบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

นวรรตน์ อายุยืน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของเขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 2) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู และ 4) สมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 325 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) และการถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากข้อค้นพบของการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 และแรงจูงใจของครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 นั้น ถ้าต้องการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด โดยให้การยอมรับและปฏิบัติตาม ทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษาในระยะยาว

วิจิตรา แป้นจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และนอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยด้านผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลงบประมาณ และการวางแผน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดกำแพงเพชร 4) เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 4 ตัวที่มีนัยสำคัญ ของการพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดกำแพงเพชร คือ การวางแผน ผู้บริหารงบประมาณ พนักงานส่วนตำบล โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 97.10

ดาวริกา อักษรถึง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยความสำเร็จกับระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา : เทศบาลนครหาดใหญ่ งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลนครหาดใหญ่ ระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลนครหาดใหญ่ และความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยความสำเร็จกับระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลนครหาดใหญ่ รวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติของเทศบาลนครหาดใหญ่จำนวน 140 คน สุ่มโดยคัดเลือกแบบ

เฉพาะเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากตัวแบบและแนวความคิดของ
 วรเดช จันทรศร ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาล
 ไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่อยู่ในระดับ
 มากในภาพรวม และรายด้าน คือ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติ
 ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านการจัดหางบเสริม ควบคุม
 ประเมินผล และการให้ทุนให้โทษและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและกลุ่มเป้าหมายอยู่ใน
 ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 3.79 3.73 3.64 และ 3.64 ตามลำดับส่วนในด้านสมรรถนะ
 และลักษณะองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.37 ระดับความสำเร็จของ
 การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนคร
 อยู่ในระดับมาก ในภาพรวม ($\bar{x} = 3.56$, S.D.=0.91) และรายด้าน คือ หลักนิติธรรม หลัก
 ความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก
 มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 3.76 3.60 3.54 และ 3.54 ตามลำดับ ส่วนหลักคุณธรรมอยู่ในระดับ
 ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.15 และระดับปัจจัยความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาล
 ไปปฏิบัติของเทศบาลนครหาดใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับความสำเร็จของ
 การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลนครหาดใหญ่ทุกด้าน

ถนัดชัย ชนะสูตร (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย
 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยใน
 จังหวัดเลย 2. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยใน
 จังหวัดเลย 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตาม
 หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย 4. แรงจูงใจที่มีผลต่อการ
 ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยและ 5. ปัญหา
 อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
 เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด
 ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยในจังหวัดเลย จำนวน 326 คน
 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิง
 พรรณนาซึ่งได้แก่การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ
 เชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย ส่วนแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด 4. แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานคือตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุดและ 5. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพวิชาชีพและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มีกฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับสถานีนามัยที่ยังไม่มีสภาวิชาชีพรองรับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีบทบาท มีความเสมอภาค หรือโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ นอกจากนั้น ในการพิจารณาความดีความชอบและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ศุภวิจักขณ์ พลีจันทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในเขต อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัด นครพนม 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม 3) เปรียบเทียบ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ ครูในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม และ (6) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานโดยใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม จำนวน 194 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตาราง Krejcie and Morgan การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 1 ฉบับ จำนวน 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.23 ถึง 0.78 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ตอนที่ 2 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.29 ถึง 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ Two-way ANOVA สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Coefficient of Correlation) และสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านหลักความมีส่วนร่วม ประสบการณ์การทำงาน ของครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนก ตามวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านที่สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.78 พฤติกรรมการบริหาร

ตามหลักธรรมาภิบาลสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 61.00 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.15

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 183 คน และครู จำนวน 183 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 366 คน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.632–0.938 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.629–0.917 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, One-way ANOVA ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4. ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนที่มีลักษณะ การเปิดสอนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากร คุณภาพ

การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าจ้าง มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 18728

7. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จในงาน ควรมีแผนการทำงานของแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนเหมาะสม 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีพื้นฐานการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา 3) ความสัมพันธ์กับบุคลากร ควรได้รับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 4) คุณภาพการบังคับบัญชา การกำกับติดตาม การนิเทศ ความเสียสละทุ่มเท มีคุณธรรมและความโปร่งใส 5) นโยบายและการบริหาร ควรกำหนดนโยบายการบริหารให้ชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และ 6) เงินเดือนและค่าจ้าง ควรมีมาตรฐานชัดเจน โปร่งใส สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง

พรเพชร บุตรดี (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และสังกัด พบว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน

ปฏิมากร ทิพลีศ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม 4) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 197 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) 2. ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน 3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์

ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\beta = .373$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\beta = .314$) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ($\beta = .277$) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ($\beta = .190$) และด้านค่าตอบแทนและรายได้ ($\beta = .129$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระียมบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .620 โดยสามารถรวมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระียมบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00 4. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระียมบ้านกุดนาขาม ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระียมบ้านกุดนาขาม ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิก ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และปริมาณ ให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน

แก้วกาญจน์ กิมาณวัฒน์ (บทคัดย่อ, 2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภोजะเรญ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภोजะเรญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภोजะเรญ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 376 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.893 ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าความเชื่อมั่น 0.980 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ปัจจัยการบริหารจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนได้คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน เสนอแนะไว้จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

งานวิจัยต่างประเทศ

Wang (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาลในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า จากการเปรียบเทียบงานวิจัยของประเทศจีนที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศตะวันตกกับระบบการใช้สิ่งจูงใจภายนอกและภายในในการปฏิบัติงานของครูของประเทศจีน ร้อยละ 60.00 ของครูในประเทศจีนค่อนข้างไม่พอใจ

กับงานของตนเองและแสวงหาโอกาสเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงกว่าครูในอเมริกาที่ไม่พอใจกับงานของตน นอกจากนี้ ครูในโรงเรียนเอกชนยังมีความไม่พอใจกับอาชีพของตนมากกว่าครูของโรงเรียนรัฐบาล

Kimmet (2005, อ้างถึงใน กฤษณา ช่างสากล, 2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้ว หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งในปี 2004 ซึ่งพบว่า หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูป รูปแบบการปกครอง นอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่บ้านเมืองมีความแน่นอนและเศรษฐกิจดีขึ้น เพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครอง แนวคิดของหลักธรรมาภิบาลที่มาจากชาติตะวันตกก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย

Ogomaka (1986, อ้างถึงใน สิริกร กุ่มภักดี) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงานขอตกลงทางศาสนา สวนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Marcella (2005, อ้างถึงใน พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์รักษ์, 2563) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง การบริหารปกครองด้านการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของโมรอนโก มลรัฐแคลิฟอร์เนีย

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การมีส่วนร่วม ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการปกครองทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาของไมรอนโก ข้อมูลที่ได้รับมีการเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่ทำการศึกษา ได้จัดกลุ่มที่สอดคล้องเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ไปสู่การเป็นตัวบ่งชี้ของพฤติกรรมผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารเหล่านี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้ยังได้สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้ดำเนินการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ความทุ่มเทเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและระดับความสำเร็จที่สูงขึ้น นำไปสู่การปรับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนในสิ่งที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Tennekes (2005, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสังคมนโยบายและหลักธรรมาภิบาล มาใช้วิเคราะห์แนวนโยบายในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเยอรมนีพบว่า หลังจากสงครามเย็น ผ่านไปแล้วประเทศทั้งสองได้กำหนดนโยบาย ในการดูแลประเทศในโลกที่สาม โดยนักสังคมนโยบาย ได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของประเทศทั้งสองแต่ยังขาดความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบการประเมินเพราะการกำหนดยุทธศาสตร์ในกระบวนการจัดทำนโยบาย มีการแยกย่อยออกเป็นส่วน ๆ มากเกินไปและยังขาดความเข้าใจในความหมายของธรรมาภิบาล

McMillan, Leah K. (2007, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกระจายอำนาจนโยบายทางการศึกษาของสถานศึกษาประถมศึกษาในประเทศกานา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาประถมศึกษาในประเทศกานา ได้รับความสำคัญในการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีการนำนโยบายการกระจายอำนาจภายใต้การใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ แต่ผลการศึกษาพบว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่เกิดกับการจัดการศึกษาโดยใช้นโยบายการกระจายอำนาจการบริหาร ผลการวิเคราะห์ ยังเผยให้เห็นว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลนั้นยังคงไม่ประสบผลสำเร็จเพราะว่า อำนาจในการตัดสินใจยังคงอยู่ที่การบริหารส่วนกลางและรัฐบาลขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นแล้วว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในส่วนของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา 45 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 มาตรา 45/1 ได้กำหนดไว้ว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบสังคมทั้งภาครัฐและประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบ มีความรู้รักสามัคคี และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็ง จึงทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ต้องมีการบริหารงานตามหลักหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ในกรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. แนวทางในการพัฒนาการปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 512 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 195 คน ลูกจ้างประจำ 8 คน
พนักงานจ้าง 309 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนครจำนวน 225 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตร
ของยามานะ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552) โดย
กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมี
วิธีการคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{512}{1 + 512 (0.05)^2}$$

$$n = 224.56$$

$$n \approx 225$$

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามสูตรการคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เพื่อให้ได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	29	13
2. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	20	9
3. กองคลัง	43	19
4. สำนักงานช่าง	187	82
5. กองสาธารณสุข	30	13
6. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	29	13
7. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	74	32

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
8. กองสวัสดิการสังคม	36	16
9. กองพัสดุและทรัพย์สิน	30	13
10. กองการเจ้าหน้าที่	24	11
11. หน่วยตรวจสอบภายใน	10	4
รวม	512	225

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 225 คน อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับปัจจัยแรงจูงใจ ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นโยบายคัพพเฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดของของเฟรดเดอริค เฮิร์ชเบิร์ก มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แนวคิดจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 9 มาตรา 52 และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8-9) ออกมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2553, หน้า 155)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคิต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 ดร.ชูพงศ์ คำจวง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5.5 นายอุลิต บุญนาค รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอรับการรับรองจริยธรรมวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method) (บุญใจ ศรีสถิตยนาฏกุล, 2553, หน้า 232)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่นมาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 225 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากมีฉบับใดไม่สมบูรณ์จะคัดออกและทำการเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวน เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบทดสอบมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม เมื่อสมบูรณ์แล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1
ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2547, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีปัจจัยแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993, อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2547, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และระดับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดำเนินการโดย

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวอย่างที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และชุดที่ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

ชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

ชุดที่ 2

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed)

หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 25)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) โดยรายการข้อคำถามจะต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ของแบบสอบถามที่ใช้ (Try Out) จำนวน 30 ฉบับ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปัจจัยเชิงจิตกับความสำเร็จในการนำ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปัจจัยเชิงจิตกับความสำเร็จในการนำ
หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนคร จากผลการวิจัยปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในทุก ๆ
ด้าน ถ้าพบว่าด้านใดอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางใน
การพัฒนา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปัจจัยเชิงจิตกับ
ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ให้ดีขึ้น โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ดร.ชูพงศ์ คำจวง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. นายพินิตเมธ ธิษณานนท์ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. นายมานพ เชื้อบัณฑิต ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. นางจินตนา วงศ์สุน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
5. นางสาวทิวพร พรหมจอม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
6. นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
7. นายชัยรัตน์ ฉัตรศุภกุล ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
8. นายทรงศักดิ์ โยชะคลัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปัจจัยเชิงจิตกับความสำเร็จ
ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TFAC	แทน	ผลรวมของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
MOT_1	แทน	ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

MOT ₂	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
MOT ₃	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
MOT ₄	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ
MOT ₅	แทน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า
HYG ₁	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน
HYG ₂	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
HYG ₃	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร
HYG ₄	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน
HYG ₅	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
HYG ₆	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน
HYG ₇	แทน	ปัจจัยแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา
TGOV	แทน	ผลรวมของความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
GOV ₁	แทน	ความสำเร็จในการนำหลักนิติธรรมไปปฏิบัติ
GOV ₂	แทน	ความสำเร็จในการนำหลักคุณธรรมไปปฏิบัติ
GOV ₃	แทน	ความสำเร็จในการนำหลักความโปร่งใสไปปฏิบัติ
GOV ₄	แทน	ความสำเร็จในการนำหลักการมีส่วนร่วมไปปฏิบัติ
GOV ₅	แทน	ความสำเร็จในการนำหลักความรับผิดชอบต่อปฏิบัติ
GOV ₆	แทน	ความสำเร็จในการนำหลักความคุ้มค่าไปปฏิบัติ
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำนวน 225 คน อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 225)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	83	36.90
- หญิง	142	63.10
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	57	25.30
- อายุ 31-40 ปี	82	36.50
- อายุ 41-50 ปี	45	20.00
- อายุ 51-60 ปี	41	18.20
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.80
- ปริญญาตรี	162	72.00
- สูงกว่าปริญญาตรี	50	22.20
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- 1-5 ปี	82	36.50
- 6-10 ปี	52	23.10
- 11-20 ปี	55	24.40
- 21 ปี ขึ้นไป	36	16.00
รวม	225	100.00

จากตาราง 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 225 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-15

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n = 225)

ด้านที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยจูงใจ				
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.34	0.45	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	0.46	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.50	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.12	0.62	มาก
5	ความก้าวหน้า	3.93	0.66	มาก
	รวม	4.15	0.41	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ปัจจัยค่าจูน				
1	ค่าตอบแทน	3.89	0.67	มาก
2	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.27	0.48	มาก
3	นโยบายและการบริหาร	4.16	0.48	มาก
4	สภาพการปฏิบัติงาน	3.97	0.51	มาก
5	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.02	0.52	มาก
6	ความมั่นคงในงาน	4.21	0.52	มาก
7	การปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.50	มาก
	รวม	4.21	0.33	มาก
รวมปัจจัยแรงจูงใจ		4.20	0.34	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 4.15$) และปัจจัยค่าจูน ($\bar{x} = 4.20$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.27$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.89$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงจิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.36	0.60	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	4.33	0.61	มาก
3	ท่านเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.40	0.60	มาก
4	ท่านพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการ เพิ่มพูน ประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ	4.46	0.58	มาก
5	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.77	มาก
รวม		4.34	0.45	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมาคือ ท่านเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.17$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.08	0.71	มาก
2	ท่านได้รับความเคารพ รักใคร่ และเอาใจใส่ จากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.70	มาก
3	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่	4.35	0.64	มาก
4	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.10	0.67	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	4.11	0.73	มาก
รวม		4.18	0.46	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยเชิงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเคารพ รักใคร่ และเอาใจใส่ จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = 4.08$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่	4.33	0.71	มาก
2	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่	4.35	0.67	มาก
3	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.70	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความท้าทาย	4.08	0.71	มาก
5	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	4.03	0.82	มาก
รวม		4.19	0.50	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยเชิงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = 4.03$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงจิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบ

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.15	0.82	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.07	0.86	มาก
3	ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน	3.99	0.89	มาก
4	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.48	0.87	ปานกลาง
5	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน	4.22	0.77	มาก
รวม		4.12	0.62	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาคือท่านใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.48$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยเชิงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้า

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ	3.91	0.82	มาก
2	การได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ	3.86	0.89	มาก
3	การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.94	0.88	มาก
4	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.91	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ	4.13	0.83	มาก
รวม		3.93	0.66	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยเชิงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมาคือการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.84$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทน

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.87	0.91	มาก
2	ท่านได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการประชุม สัมมนา ต่างๆ มีความเหมาะสม	3.79	1.01	มาก
3	ท่านได้รับเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควร ได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว	3.96	0.89	มาก
4	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือน	3.76	0.87	มาก
5	การจ่ายค่าตอบแทน จ่ายตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคคลเป็นหลัก	4.06	0.79	มาก
รวม		3.89	0.67	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการจ่ายค่าตอบแทน จ่ายตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคคลเป็นหลัก ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือท่านได้รับเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x} = 3.76$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข	4.24	0.78	มาก
2	ท่านให้เกียรติและเคารพบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	4.42	0.66	มาก
3	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.77	มาก
4	บุคลากรในหน่วยงานท่านให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.26	0.65	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม	4.21	0.81	มาก
รวม		4.27	0.48	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้เกียรติและเคารพบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานท่านให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.21$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านมีนโยบายควบคุมและมีหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่ชัดเจน	4.14	0.73	มาก
2	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม	4.15	0.71	มาก
3	การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	4.18	0.65	มาก
4	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.39	0.62	มาก
5	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร	3.93	0.84	มาก
รวม		4.16	0.48	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมา คือ การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร ($\bar{x} = 3.93$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน	4.04	0.71	มาก
2	ท่านได้รับการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบอย่าง เท่าเทียมกัน	4.01	0.61	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกในการ นำมา	4.04	0.73	มาก
4	หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกด้านการ คมนาคมและการติดต่อที่สะดวกรวดเร็ว	3.94	0.77	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบปฏิบัติในด้าน ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน	3.79	0.91	มาก
รวม		3.97	0.51	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.04$) และท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมา ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบปฏิบัติในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.79$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารงานภายใน	4.02	0.79	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	3.75	0.85	มาก
3	ท่านมีอิสระในการหาแนวทางพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ ให้บรรลุตามเกณฑ์ชีวิต	3.84	0.83	มาก
4	ท่านพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.19	0.75	มาก
5	ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้	4.30	0.67	มาก
รวม		4.02	0.52	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา คือ ท่านพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.75$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากรรองการ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคงในงาน

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	4.08	0.83	มาก
2	ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.34	0.65	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมี คุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	4.13	0.82	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.01	0.90	มาก
5	ท่านมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่	4.48	0.60	มาก
รวม		4.21	0.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยคำจูนของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.01$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม	4.16	0.74	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.78	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.12	0.74	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.25	0.64	มาก
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	4.17	0.84	มาก
รวม		4.17	0.50	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยคำจูนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.17$) และ ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 4.12$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 16-22

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n = 225)

ด้านที่	ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	หลักนิติธรรม	4.35	0.42	มาก
2	หลักคุณธรรม	4.42	0.48	มาก
3	หลักความโปร่งใส	4.30	0.43	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม	4.31	0.44	มาก
5	หลักความรับผิดชอบต่อ	4.36	0.42	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	4.35	0.46	มาก
รวม		4.35	0.32	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ($\bar{x} = 4.36$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.30$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ด้านหลักนิติธรรม

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้และเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ของทางราชการเป็นอย่างดี	4.27	0.67	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมาย ตามแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง	4.51	0.60	มากที่สุด
3	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ของผู้อื่นอยู่เสมอ	4.36	0.70	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและ ความยุติธรรม	4.41	0.60	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงคำสั่ง กฎระเบียบ และภารกิจ ให้ทันต่อสถานการณ์ และเป็นที่ยอมรับ	4.20	0.79	มาก
รวม		4.35	0.42	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักนิติธรรม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักนิติธรรมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมาย
ตามแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.51$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านปฏิบัติงาน
ด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หน่วยงาน
ของท่านมีการปรับปรุงคำสั่ง กฎระเบียบและภารกิจ ให้ทันต่อสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับ
($\bar{x} = 4.20$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ด้านหลักคุณธรรม

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องและ ดีงาม	4.46	0.65	มาก
2	ท่านให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม	4.48	0.66	มากที่สุด
3	ท่านเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรม และจริยธรรม	4.46	0.65	มาก
4	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพอ่อนโยน และมี ไมตรีจิตพร้อมให้บริการ	4.21	0.83	มาก
5	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรใน หน่วยงาน	4.47	0.62	มาก
รวม		4.42	0.486	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักคุณธรรม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักคุณธรรมอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
และเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรใน
หน่วยงาน ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพ
อ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ($\bar{x} = 4.21$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ด้านหลักความโปร่งใส

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีการดำเนินงาน และประเมินผลงานตาม แผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส	4.37	0.73	มาก
2	ท่านกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.16	0.72	มากที่สุด
3	ท่านได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	4.30	0.61	มาก
4	ท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างให้ประชาชนทราบ	4.32	0.68	มาก
5	ท่านมีการประชาคมให้ประชาชนเข้าร่วมแสดง ความคิดเห็นโครงการต่างๆ	4.32	0.65	มาก
รวม		4.30	0.432	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความโปร่งใส
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักความโปร่งใส อยู่
ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านมีการดำเนินงาน และประเมินผลงาน
ตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมาคือท่านมีการประชาคมให้
ประชาชนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นโครงการต่างๆ ($\bar{x} = 4.32$) และท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ ($\bar{x} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่าน
กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.16$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีส่วนร่วมใน การกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนและแนวปฏิบัติที่ ถูกต้อง	4.32	0.69	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานภายใน หน่วยงาน	4.20	0.77	มากที่สุด
3	ท่านให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.59	มาก
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการ	4.29	0.71	มาก
5	ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน	4.32	0.71	มาก
รวม		4.31	0.442	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟัง
ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีส่วน
ร่วมในการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.32$) และท่านเปิดโอกาสให้
ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.20$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ด้านหลักความรับผิดชอบ

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านตระหนักในสิทธิและหน้าที่ เกิดสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.40	0.55	มาก
2	ท่านสามารถประสานงาน เพื่อการแก้ไขปัญหา และบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วย ความรวดเร็ว	4.43	0.61	มากที่สุด
3	ท่านกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.41	0.64	มาก
4	ท่านออกติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน สม่ำเสมอ	4.38	0.67	มาก
5	ท่านยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของตนเอง และนำมาปรับปรุง พัฒนา	4.16	0.72	มาก
รวม		4.36	0.424	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักความรับผิดชอบ
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถประสานงาน เพื่อการ
แก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.43$) รองลงมา
คือ ท่านกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ท่านยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง และนำมาปรับปรุงพัฒนา
($\bar{x} = 4.16$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
ด้านหลักความคุ้มค่า

(n = 225)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุด ต่อส่วนรวมและหน่วยงาน	4.39	0.59	มาก
2	ท่านใช้ทรัพยากรสิ้นของทางราชการอย่าง เหมาะสมและคุ้มค่า	4.42	0.70	มากที่สุด
3	ท่านใช้งบประมาณการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่ กำหนดและคุ้มค่า	4.26	0.69	มาก
4	ท่านรักษาทรัพยากรสิ้นของทางราชการให้ยั่งยืน	4.48	0.61	มาก
5	ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความ ไว้วางใจต่อผู้รับบริการ	4.21	0.72	มาก
รวม		4.35	0.445	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความคุ้มค่า
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักความคุ้มค่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรักษาทรัพยากรสิ้นของทางราชการให้
ยั่งยืน ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านใช้ทรัพยากรสิ้นของทางราชการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า
($\bar{x} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ
ต่อผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.21$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำ
หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
รายละเอียดดังตาราง 23

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ใน
การศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร
อิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่
ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนด
ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-
tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หาก
ค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน
หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัว	MOT ₁	MOT ₂	MOT ₃	MOT ₄	MOT ₅	HYG ₁	HYG ₂	HYG ₃	HYG ₄	HYG ₅	HYG ₆	HYG ₇	TGOV
Mean	4.34	4.19	4.19	4.12	3.93	3.89	4.27	4.16	3.97	4.02	4.21	4.17	4.35
S.D.	0.45	0.46	0.50	0.62	0.66	0.67	0.48	0.48	0.51	0.52	0.52	0.50	0.32
MOT ₁	1	.577**	.500**	.514**	.252**	.372**	.422**	.519**	.275**	.399**	.302**	.333**	.649**
MOT ₂		1	.507**	.421**	.292**	.369**	.463**	.597**	.366**	.457**	.323**	.384**	.519**
MOT ₃			1	.617**	.499**	.517**	.474**	.520**	.510**	.552**	.470**	.382**	.517**
MOT ₄				1	.549**	.622**	.435**	.373**	.497**	.659**	.515**	.269**	.532**
MOT ₅					1	.608**	.371**	.310**	.406**	.556**	.430**	.365**	.354**
HYG ₁						1	.415**	.372**	.579**	.675**	.411**	.478**	.452**
HYG ₂							1	.514**	.453**	.435**	.401**	.565**	.619**
HYG ₃								1	.448**	.515**	.391**	.462**	.607**
HYG ₄									1	.555**	.455**	.328**	.398**
HYG ₅										1	.525**	.390**	.497**
HYG ₆											1	.262**	.420**
HYG ₇												1	.544**
TGOV													1

จากตาราง 23 พบว่าปัจจัยเชิงใจ โดยภาพรวม (TMOT) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TGOV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .660$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TGOV) กับปัจจัยเชิงใจ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .649$)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (MOT_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .519$)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .517$)
4. ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .532$)
5. ด้านความก้าวหน้า (MOT_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .354$)

จากตาราง 23 พบว่าปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม (THYG) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TGOV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .886$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TGOV) กับปัจจัยค้ำจุน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทน (HYG₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .452$)
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (HYG₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .619$)
3. ด้านนโยบายและการบริหาร (HYG₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .607$)
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (HYG₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .398$)
5. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (HYG₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .497$)
6. ด้านความมั่นคงในงาน (HYG₆) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .420$)
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (HYG₇) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .544$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม (TMOT) และปัจจัยค่าจ้างโดยภาพรวม (THYG) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TGOV) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p.189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำ
หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.056	.517		2.042	.042		
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT ₁)	.347	.053	.482	6.570	.000**	.416	2.405
การได้รับการยอมรับนับถือ (MOT ₂)	.155	.055	.222	2.800	.006**	.354	2.822
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT ₃)	.122	.053	.190	2.301	.022*	.329	3.040
ความรับผิดชอบ (MOT ₄)	.133	.047	.254	2.817	.005**	.274	3.646
ความก้าวหน้า (MOT ₅)	.086	.042	.176	2.043	.042*	.303	3.304

R=.716, R²=.512, R²Adj=.499, F=38.191, Sig.=.01**

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT₁) (β = .482) ด้านความรับผิดชอบ (MOT₄) (β = .254) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (MOT₂) (β = .222) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT₃) (β = .190) และด้านความก้าวหน้า (MOT₅) (β = .176) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยเชิงจิตมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .499 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.056 + .347(MOT_1) + .155(MOT_2) + .122(MOT_3) + .133(MOT_4) + .086(MOT_5)$$

$$Z_y = .482(MOT_1) + .222(MOT_1) + .190(MOT_1) + .254(MOT_1) + .176(MOT_1)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.776	.171		10.36	.000		
คาตอบแทน (HYG ₁)	.040	.033	.082	1.185	.237	.435	2.298
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (HYG ₂)	.197	.042	.292	4.713	.000**	.546	1.833
นโยบายและการบริหาร (HYG ₃)	.201	.041	.297	4.958	.000**	.583	1.715
สภาพการปฏิบัติงาน (HYG ₄)	.036	.040	.056	.906	.366	.547	1.829
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (HYG ₅)	.049	.044	.079	1.114	.267	.418	2.392
ความมั่นคงในงาน (HYG ₆)	.058	.035	.094	1.662	.098	.660	1.514
การปกครองบังคับบัญชา (HYG ₇)	.106	.039	.165	2.733	.007**	.575	1.739

R=.738, R²=.545, R²Adj=.530, F=37.090, Sig.=.01**

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยด้านจิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร (HYG₃) (β = .297) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (HYG₂) (β = .292) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (HYG₇) (β = .165) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .530 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.776 + .197(HYG_2) + .201(HYG_3) + .106(HYG_7)$$

$$Z_y = .292(HYG_2) + .297(HYG_3) + .165(HYG_7)$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ส่วนปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 26 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านความรู้ด้านค่านิยมองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านความรู้ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านความรู้ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
ปัจจัยด้านความรู้ด้านสภาพการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ปัจจัยด้านความรู้ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ

ตาราง 26 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยจุดใจด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
ปัจจัยจุดใจด้านการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 27 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 225)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	46	20.44
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	179	79.56
รวม	225	100

จากตาราง 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 225 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.44 ส่วนที่เหลือจำนวน 179 คน เป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 79.56

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมีการจัดฝึกอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ทางราชการ อยู่เสมอ
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรลงพื้นที่พบปะรับฟังสภาพปัญหา ต่างๆ ของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม โครงการต่าง ๆ
3. ผู้บริหารควรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และไม่ละเมิดกฎหมาย
4. พนักงานจ้างก็เป็นกำลังหลักในการพัฒนาองค์การ ดังนั้นควรมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสม
5. ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน
6. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรตั้งเป้าหมาย มีขอบข่ายภาระงานที่ ชัดเจน และปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ
7. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมีมาตรการประหยัดพลังงานที่ ชัดเจน และมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
8. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมีระบบการรับเรื่องร้องเรียนของ ประชาชน ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย

แนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จากการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน

“หลักในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้ยึดหลักในการบริหารใช้หลักคุณธรรม และด้านนโยบายและการบริหาร มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการวางแผนอัตรากำลังที่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพที่ครบด้าน และพร้อมขับเคลื่อนองค์การต่อไป”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากร เริ่มจากผู้บริหารต้องกำหนดปัจจัยสำคัญในการประเมินงาน ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (KPI) ที่ชัดเจน เพื่อประเมินผลงานของบุคลากร เป็นวิธีที่องค์การสามารถใช้ในการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ และมีการให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย หรือยกย่อง ชมเชยบุคลากรเพื่อให้กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรการทำงานด้านต่าง ๆ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศขององค์การ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนและปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานของบุคลากร โดยให้มีการประเมินอย่างตรงไปตรงมา ใช้ผลงานการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนางาน และมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยม ชื่นชมให้เป็นบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดี และให้รางวัลเป็นค่าตอบแทน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้พร้อมปฏิบัติงานและให้สะดวกต่อการให้บริการแก่ประชาชน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 28 มิถุนายน 2565)

“แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร เริ่มจากส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และเรียนรู้ตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลง ระเบียบ กฎหมาย อยู่ตลอดเวลา หากบุคลากรได้เรียนรู้ความผิดพลาดในการทำงานก็จะน้อยลง ทำงานราบรื่นเรียบร้อย ไม่ถูกตรวจสอบ พร้อมทั้งผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น โดยใช้หลักคุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใส ยึดตามความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่ใช่ ระบบอุปถัมภ์ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ มีการให้รางวัลที่ เหมาะสมเป็นธรรม จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัยเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจ ควรเริ่มจากการฝึกอบรมให้ ความรู้และทักษะในการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง โดยการวางโครงสร้าง การทำงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้ บุคลากรสามารถพัฒนาการทำงานสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และจัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อเปิด โลกทัศน์ใหม่ บุคลากรได้แลกเปลี่ยนมุมมองเทคนิคการทำงานที่หลากหลายจากหน่วยงานอื่น มีโลรางวัลการเชิดชูเกียรติให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม และมีการจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้สะดวกในการ ติดต่อดูราชการ

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 29 มิถุนายน 2565)

“ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการวางแผนจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแสดงถึง การเติบโตในสายอาชีพ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน จะช่วยสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาบุคลากรที่ เก่งและดีไว้ รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของ เป้าหมาย และผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และจัดสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร เพื่อการทำงานที่สะดวกและคล่องตัว”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจ คือ ใ้บุคลากรมองเห็นถึงความสำคัญในอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ มีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานเพื่อให้ข้าราชการมีศักยภาพพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนเก่ง มีการให้ค่าตอบแทน เงินโบนัส หรือรางวัลยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดนอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายและสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ส่งเสริมให้มีการสอบเปลี่ยนสายงานจากสายงานทั่วไปเป็นสายงานวิชาการ สำหรับบุคลากรที่มีความขยัน มุ่งมั่น ได้มีโอกาสสมัครเข้าสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมคนเก่งให้มีความก้าวหน้า มีความก้าวหน้า ตามความรู้ ความสามารถที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากระบบอุปถัมภ์ เป็นการสร้างแรงจูงใจส่งเสริมความก้าวหน้าของคนในองค์กร และมีการให้ค่าตอบแทนโบนัสในแต่ละปี สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีการการประชุมระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในงานทั้งหมด เพื่อคุยถึงปัญหาที่ประสบในแต่ละขั้นตอนดำเนินงานของแต่ละคนและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาให้ชัดเจน เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากร คือ การส่งเสริมยกย่องเชิดชูด้วยการประเมินโดยอ้อม เช่น จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ และมีการเปิดใช้ระบบการประเมินออนไลน์ทั้งผ่านเว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชัน เพื่อได้นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาบุคลากรในด้านการบริการ และหากบุคลากรท่านใด ได้รับผลการประเมินที่ดี ทางองค์กรก็มีค่าตอบแทน หรือรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“การสร้างแรงจูงใจ เริ่มจากบุคลากรและผู้บริหารเกิดความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ของตน ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานให้คัดตามความสามารถ ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ ให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องไม่นำกระแสทางการเมืองมาเกี่ยวข้องในการบริหารงาน หรืออยู่เหนือวิชาชีพของข้าราชการ มีการให้ค่าตอบแทนหรือให้กำลังใจในการทำงาน โดยยึดตามความสามารถของบุคลากร บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร บุคลากรต้องยึดความยุติธรรม ความโปร่งใส ต้องตั้งเป้าหมายว่าทำงานเพื่อประชาชนทุกคน ไม่ได้ทำงานเพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และก็ขยายสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไปสู่บุคลากรทุกคนให้เกิดเป็นค่านิยม วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เริ่มจากส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า และจะทำให้บุคลากรพัฒนาการทำงานสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี โดยการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ มีการให้รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น เงินโบนัส หรือการเชิดชูเกียรติในการส่งเสริมคนดี มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้พร้อมปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม

“แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารองค์การ โดยเริ่มจากเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การ รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของประชาชน บริหารงานโดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก และนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหาร คำนึงถึงความเป็นอยู่ของประชาชน สร้างรายได้ให้กับชุมชน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“การเริ่มพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ต้องเริ่มพัฒนาจากผู้บริหารองค์การ ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใส ยึดการบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สร้างกรอบความคิดหรือทัศนคติทางจิตใจในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ มีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจถึงแก่นแท้ของหลักธรรมาภิบาล และเริ่มสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีหัวใจในการบริการ ยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก เริ่มลงมือปฏิบัติตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ รวมถึงเจ้าหน้าที่ในองค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกภาคส่วนในองค์การ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ และประชาชนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“สิ่งที่ควรคำนึงถึงการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ จำเป็นต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในตำแหน่งใด ก็ต้องเข้ามามีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อขับเคลื่อนองค์การ และต้องอาศัยความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถตรวจสอบการทำงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรค แบ่งพวก ต่อต้านระบบอุปถัมภ์ ยึดมั่นปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 28 มิถุนายน 2565)

“แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เริ่มจากการที่ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนวางมาตรฐานการตรวจสอบการทำงานให้ถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา และกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย ให้บุคลากรตระหนักถึงการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีจิตอาสาในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน เป็นที่พึงของประชาชน ให้มีความรับผิดชอบต่อประชาชน อุทิศตนทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร เริ่มจากผู้บริหารวางแผน กำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานระดับองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ นโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหาร และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรมีเว็บไซต์สำหรับประชาสัมพันธ์ภารกิจต่าง ๆ เปิดเผยการทำงานให้ประชาชนรับทราบ มีช่องทางการติดต่อระหว่างประชาชนกับองค์การที่สะดวกและรวดเร็ว เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 29 มิถุนายน 2565)

“การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เริ่มจากการที่ผู้บริหารนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงาน เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญงานมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดมีผู้บริหารและบุคลากรที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความโปร่งใสในหน่วยงาน พร้อมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เริ่มจากการวางเป้าหมายขององค์การ โดยยึดประชาชนเป็นหัวใจในการทำงาน ต้องยึดความต้องการของประชาชนเป็นหลักในการกำหนดนโยบาย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะทางสังคม เพื่อใช้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะที่ช่วยให้สามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนครต้องมีการติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของงานอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนงานชุมชน และแผนงานจังหวัด โดยผ่านภาคีประชาชน ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัดแล้วแต่กรณี บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ต้องยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และผู้บริหารจะต้องมีความเป็นธรรมในการใช้อำนาจ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ๆ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้สะดวก รวดเร็ว ไม่ปิดป้อง ไม่ปิดบังข้อมูล บางส่วน ผู้บริหารและบุคลากรต้องปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบและกฎหมายเป็นหลัก จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่า คุ้มค่าเวลาที่เสียไป และคุ้มค่าแรงงานที่ได้ลงทุนลงแรงในการปฏิบัติงานลงไป”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เริ่มจากนโยบายขององค์การ ควรมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ให้บุคลากรดำเนินงาน มีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแผนการดำเนินงาน และโครงการต่าง ๆ ปฏิบัติงานยึดตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 27 มิถุนายน 2565)

“แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เริ่มตั้งแต่ระดับผู้บริหารองค์กร ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วยงาน ต้องมีนโยบายเกี่ยวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำต้องมีความโปร่งใส มีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ให้บุคลากรได้นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติตาม และส่งเสริมให้เผยแพร่ ออกสื่อสังคม ให้เป็นกระแสในสังคม ให้สังคมรับทราบถึงการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์การ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 26 มิถุนายน 2565)

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากำหนดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เริ่มจากผู้บริหารต้องมีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใส ยึดการบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจถึงแก่นแท้ของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีหัวใจในการบริการ ยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานเพื่อประชาชน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น และประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้

สรุป แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจกับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำมาพัฒนาองค์การ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรมีแผนความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองสู่เป้าหมาย โดยการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ มีการให้รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสม

มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้พร้อมปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างยึดความโปร่งใส บริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจถึงแก่นแท้ของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีหัวใจในการบริการยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานเพื่อประชาชน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น และประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร สรุปผลดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 225 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ตามลำดับ

2. ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 4.15$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{x} = 4.20$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.27$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.89$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมา คือ ท่านเตรียมความพร้อม

ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.17$)

2.2 ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมา คือ ท่านได้รับความเคารพ รักใคร่ และเอาใจใส่ จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = 4.08$)

2.3 ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.35$) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{x} = 4.03$)

2.4 ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาคือท่านใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.48$) อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมา คือ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.84$)

2.6 ปัจจัยจุดใจด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจ่ายค่าตอบแทนจ่ายตามผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นหลัก

($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือท่านได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x} = 3.76$)

2.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านให้เกียรติและเคารพบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานท่านให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.21$)

2.8 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมา คือ การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร ($\bar{x} = 3.93$)

2.9 ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.04$) และท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมา ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบปฏิบัติในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.79$)

2.10 ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา คือ ท่านพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.75$)

2.11 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.01$)

2.12 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ออกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.71$) และท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 4.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 4.12$)

3. ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.36$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.30$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมาย ตามแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.51$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรม ($\bar{x} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงคำสั่ง กฎระเบียบและภารกิจ ให้ทันต่อสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.20$)

3.2 ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.48$)

รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ($\bar{x} = 4.21$)

3.3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการดำเนินงานและประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ ท่านมีการประชาคมให้ประชาชนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นโครงการต่างๆ ($\bar{x} = 4.32$) และท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ ($\bar{x} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.16$)

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.32$) และท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.20$)

3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถประสานงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.43$) รองลงมา คือ ท่านกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง และนำมาปรับปรุงพัฒนา ($\bar{x} = 4.16$)

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรักษาทรัพย์สินของทางราชการให้ยั่งยืน ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ท่านใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.21$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) ($\beta = .482$) ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) ($\beta = .254$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (MOT_2) ($\beta = .222$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT_3) ($\beta = .190$) และด้านความก้าวหน้า (MOT_5) ($\beta = .176$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .499 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 และปัจจัยค่าจูงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร (HYG_3) ($\beta = .297$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (HYG_2) ($\beta = .292$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (HYG_7) ($\beta = .165$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .530 สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 ส่วนปัจจัยค่าจูง ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

5. แนวทางในการพัฒนาการปัจจัยแรงจูงใจกับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำมาพัฒนาองค์การ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรมีแผนความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองสู่เป้าหมาย โดยการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน

เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ มีการให้รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้พร้อมปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างยึดความโปร่งใส บริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจถึงแก่นแท้ของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีหัวใจในการบริการ ยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานเพื่อประชาชน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น และประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ($\bar{x} = 4.15$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.19$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.18$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.12$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ($\bar{x} = 4.20$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.21$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.17$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 4.16$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.02$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.97$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.89$) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้และเสร็จสิ้น

ตามเวลาที่กำหนด มีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พัฒนาและ
เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีโครงสร้างการ
แบ่งงาน การวางแผนระบบงานและมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและ
พนักงานจ้างที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตรงกับ
ความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง มีการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน และได้รับ
การส่งเสริมสนับสนุน การยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และมีโอกาสได้รับมอบหมาย
งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้เมื่อมีงานเร่งด่วน ข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่
ปฏิบัติ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานบุคลากรให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็น
อย่างดี ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง ให้เกียรติและเคารพซึ่ง
กันและกัน สภาพแวดล้อมในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในแต่ละปีได้รับเงิน
ค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เพื่อสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้สร้างผลงานที่ดี
อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมี
ทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัดชัย ณะสูตร (2553, บทคัดย่อ) ได้

ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
ในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ อายุเย็น (2561,
บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า
แรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563, บทคัดย่อ) ได้

ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมากทุก
ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา
ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหาร

โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัย
 คำจูน อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิมากร ทิพลีศ (2563, บทคัดย่อ)
 ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจใน
 การทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{x} = 3.98$)

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหาร
 กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า
 ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน
 พบว่าความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมากทุกด้าน
 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.42$) รองลงมา คือ ด้านหลัก
 ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.36$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.35$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.35$)
 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.31$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.30$) ตามลำดับ ทั้งนี้
 อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครส่วนใหญ่ยึดมั่นในความถูกต้อง
 และดีงาม มีการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม มีความซื่อสัตย์
 สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุขภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิต
 พร้อมให้บริการประชาชน มีความรับผิดชอบสามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อ
 การแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยปฏิบัติงาน
 ภายใต้กฎหมายตามแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นอยู่
 เสมอ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเหมาะสม ใช้งบประมาณการดำเนินงานภายใน
 ระยะเวลาที่กำหนดและคุ้มค่า เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
 หรือข้อเสนอแนะ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ แสนมะฮุง (2558, บทคัดย่อ)
 ได้ทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 สกลนคร พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัดชัย ณะสูตร
 (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตาม
 หลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย พบว่าการปฏิบัติงานตามหลัก

ธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ คงรอด (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ พบว่า ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ อายุยืน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วกาญจน์ กิมาณวัฒน์ (บทคัดย่อ, 2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (MOT_1) ($\beta = .482$) ด้านความรับผิดชอบ (MOT_4) ($\beta = .254$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (MOT_2) ($\beta = .222$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (MOT_3) ($\beta = .190$) และด้านความก้าวหน้า (MOT_5) ($\beta = .176$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .499 สามารถรวมกันทำนายความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 และปัจจัยค่าจุณของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหาร (HYG_3)

($\beta = .297$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (HYG₂) ($\beta = .292$) และด้านการปกครอง บังคับบัญชา (HYG₇) ($\beta = .165$) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .530 สามารถร่วมกันทำนาย ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 53.00 ส่วนปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยแรงจูงใจเป็นแรงผลักดัน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ อย่างเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จใน การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร องค์ประกอบปัจจัยแรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นปัจจัยภายในของบุคลากร ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานทำงาน ด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในงาน ทำงานโดยตั้งใจเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์การ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครได้กำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ จึงส่งผลต่อความสำเร็จ ในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีการจัดสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ การกำหนดอัตราเงินเดือนที่ชัดเจน และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน สะดวกในการติดต่อประสานงาน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวิรัตน์ จำจด (2551, บทคัดย่อ) ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติใน

หน่วยงานสังกัดส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศนวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ “I AM READY” และตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรรคร โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 76.2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนัดชัย ณะสูตร (2553, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย พบว่าแรงจูงใจทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานคือตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ คงรอด (2554, บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส มุ่งเน้นประสิทธิภาพ มีศีลธรรม คุณธรรม มุ่งเน้นผลงาน วัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ อายุเย็น (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่าแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ พลศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ด้านสมรรถนะ ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.933 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 87.10

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัย แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากร มีความชัดเจนในความก้าวหน้าของตนเอง มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และหาประสบการณ์ใหม่ ๆ และควรเสริมสร้างด้านความรับผิดชอบ โดย จัดทำแผนปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน และให้มีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนา ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน โดยมีเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถ เบิกได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน ควรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอุปกรณ์เพียงพอใน การปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีนโยบายและหลักเกณฑ์ การดำเนินงานที่ชัดเจน มอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม และด้านการปกครอง บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาการ นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร ด้านหลักความโปร่งใส ควรปฏิบัติงานตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์อย่างชัดเจน โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการเปิดเผยข้อมูลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุใน องค์การ และด้านหลักการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานต่างๆ

1.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ เพื่อส่งผล ต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

เมื่อมีงานราชการเร่งด่วนสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ ผู้บังคับบัญชายอมรับและยกย่องในความรู้ความสามารถของบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

1.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหาร และนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ ให้เกียรติและเคารพบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม

1.6 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำมาพัฒนาองค์การ ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายขององค์การให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พร้อมทั้งปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เช่น ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยสมรรถนะ ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์การ เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร เพื่อจะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสาร
 วิทยาลัยการณัฏฐศาสตร์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175-183.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2555). คู่มือการจัดทำหลักเกณฑ์
 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษณา ช่างสากร. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม.
 วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2557). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์สามลดา
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). หลักการจัดการและองค์การ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: รุ่งรัตน์พรินติ้ง.
- แก้วกาญจน์ กิมาณัฐวัฒน์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
 ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2555). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. เข้าถึงได้จาก
<http://competency.rmutp.ac.th> 10 กรกฎาคม 2564.
- งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม. (2559). ฐานข้อมูลบุคลากร
 มหาวิทยาลัยนครพนม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชำนาญ คงรอด. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไป
 ปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 8 กรมราชทัณฑ์.
 วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ดาวริกา อักษรถึง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยความสำเร็จกับระดับความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา : เทศบาลนครหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ถนัดชัย ณะสุตร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2546). *ธรรมาภิบาล หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่*. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 1(2), 14-25. เข้าถึงได้จาก <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/>
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. (2545). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยจิตตปัญญา*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2553). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ ในการให้บริการสาธารณะ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2536). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นวรรตน์ อายูเย็น. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- นาวิรัตน์ จำจด. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ของการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณี กรมพัฒนาชุมชนในสังกัด
ส่วนกลาง . วิทยานิพนธ์รป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ:
ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ บธ.
ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระียบบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ เทพอารักษ์ และคณะ. (2546). ระบบบริหารจัดการที่ดี : แนวคิดและทิศทางการ
พัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 40(4), 13-20.
- ปิยวรรณ พลศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปุณทรรัตน์ นาชัยโชติ. (2561). แนวคิดและทฤษฎี Abraham Maslow. เข้าถึงได้จาก
<http://phunthararat.blogspot.com/2018/11/abraham-maslow.html>
10 กรกฎาคม 2564.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์พัฒน์ นารินทร์. (2563). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร.

- พรรณรายณ์ เวณูผล. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทับจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระสกล ฐานธมฺโม. (2556). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรณิภา ไชยศรี. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พลุ เดชะรินทร์. (2546). *Balanced scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ พูนกลาง. (2546). *ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่* *หมวดหมู่ : แนวทางเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://tubnum.go.th/UserFiles/File/132.pdf> 20 เมษายน 2564.
- พิสนุ พองศรี. (2553). *เทคนิควิธีการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ดานสุทธาการพิมพ์.
- ไพศาล เดชกัลยา. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษาเลย: ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มนตรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/646472> 10 กันยายน 2564.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟิค.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล. (2560). ประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดา ชัยอำเนยพร. (2543). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิจิตรา เป้นจันทร์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ (Organization theory). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(12), หน้า 165.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณี บริษัท อติเทพจำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานน. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.

- สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย. (2548). *ธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม : ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของประชาชน พ.ศ. 2548 (ประเมินผลครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2554). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2552). *เทคนิคการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระ*. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.
- สายลม ปิ่นรัตน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สิริบุญการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟรีเมียร์ โพร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สิริกร กุ่มภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุจิตรา บุญมั่ง. (2558). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริวิจักษณ์ พลีจันทร์. (2556). *พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สุภาพร ตันติสันติสม. (2555). *สมรรถนะของอาจารย์สู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย*. วารสารจันทร์เกษมสาร, 18(34), 1-11.

- อธิวัฒน์ ปาคาถา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อริยรัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). *หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. บทความวิชาการ Hot Issue*. กรกฎาคม 2560, หน้า 1-5.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (2558). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566*. สกลนคร: กองการเจ้าหน้าที่.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (2561). *แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: กองแผนและงบประมาณ.
- อาทิตย์ แสนมะฮุง. (2558). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Blancero, D., Boroski, J and Dyer, L. (1996). *Key Competency for a Transformed Human Resources Organization : Result of a Field Study*. Human Resource Management. pp. 383 – 403.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Haimann, T., W. Scott and P. Connor. (1985). *Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- House, R.J., Hanges.
- Hermans, J.M. 1970. “A Questionnaire Measure of Achievement Motivation”. *Journal of Applied Psychology*. 54 (June 1970). pp. 354-355.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*. (12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.
- Kimmet, P. (2005). *The politics of good governance in the Asian 4*. Griffith: Master Degree Griffith University.
- Kirschner, v. JP Morgan Chase Bank, N.A. et al, No. 1:2017cv06334 – Document 119 (S.D.N.Y. 2020)

- Marcella, C.C. (2005). *Educational governace of the Morongo unified school district California*. Retrieved December 12, 2005, Retrieved from <http://www.lip.umi.com/dissertation/preview/3166794>. May, 2019.
- Marcella, Casey–Cooper. (2005). *Educational Governance of the Morongo Unified School District (California)*. (Online) Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/preview/3166794>.
- Maslow, Abraham. 1970. *Motivation and Personnality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McClelland, D. (1973). *Testing for Competency Rather than for Intelligence*. *American Psychologist*. 28 (1), pp. 1 – 14.
- McClelland, Charles A. (1961): *The acute international crisis*. *World Politics* 14.1, pp. 182–204.
- McMilan, Leah K. (2007). *A misguided curriculum: Decentralized education policy in Ghana's primary school system*. Canada: M.A., Sain Mary's University
- Ogomaka, U. J. (1986). *The Factors Which Motivate California Credentials Teacher to Teach in Los Angeles Archdiocesan High School*. *Dissertation Abstracts International*. 46(12).
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application*. 10th ed. Englewood Cliffs, NY: Prentice–Hall.
- Shalendra D. Sharma. (2007). “Democracy, Good Governance, and Economic Development” *Taiwan Journal of Democracy*, 3(1): 29–62.
<http://www.tfd.org.tw/export/sites/tfd/files/publication/journal/dj0301.pdf>
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work : Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Tennekes, Hendrik Joost. (2005). *Donors and Good Governance: Analysis of a Policy Discourse in the Netherlands and Germany*. Ph.D. Dissertation. University of Twente.
- Wang, Haiping. (2005). *The Motivation of Public and Private School Teachers in China*.

[Online]. Accessed 7 Oct 2017. Available from:
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิดปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมาน อยากร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุทุมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชูพงศ์ คำจวง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอุทิศ บุญนาค

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุทุมภิรมย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๕๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๔๙๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๕๔๔๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชูพงศ์ คำจวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพินิตเมธ ธิฆธนานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรinda บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรinda บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายมานพ เชื้อบัณฑิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ชื่อย่อเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจินตนา วงศ์คุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุฑให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวทิวพร พรหมจอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุทุมมกิจมจล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุทุมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครังนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายชัยรัตน์ ผู้ตรศกกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทรงศักดิ์ โอชะคลัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรัชดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรินดา บุญบรรจง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิรินดา บุญบรรจง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๖๖๔ ๕๓๖๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



COA NO. ๐๕๒/๒๕๖๕
IEC NO. HE ๖๕-๐๔๘

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร (Motivational Factors Affecting Success in The Implementation Good Governance principle for the Personnel of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวจิรินดา บุญบรรจง
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคมอ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๕๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาศริต ชานุชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ตำแหน่งกรรมการ
บริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
4. ดร.ชูพงศ์ คำจวง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
5. นายอุลิต บุญนาค รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางในการพัฒนาการปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.ชูพงศ์ คำจวง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. นายพินิตเมธ ที่สมณานนท์ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
3. นายมานพ เชื้อบัณฑิต ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
4. นางจินตนา วงศ์สุน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
5. นางสาวทิวพร พรหมจอม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
6. นางรุ่งจิตร์ อรรถสาร ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร
7. นายชัยรัตน์ ฉัตรศุภกุล ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
8. นายทรงศักดิ์ ไชยะคลัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 3 การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาวจิรันทา บุญบรรจง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 13

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ไม่เกิน 30 ปี
☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี
☐ 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี
☐ 11-20 ปี
☐ 21 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำ
หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ว่ามี
ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของ
ท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด					
3	ท่านเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4	ท่านพยายามเรียนรู้วิธีการพัฒนาการ เพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ					
5	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
2	ท่านได้รับความเคารพ รักใคร่ และเอาใจใส่ จากเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การได้รับการยอมรับนับถือ (ต่อ)						
4	ท่านได้รับการยอมรับในความรูความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่					
2	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่					
3	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านรู้สึกงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย					
5	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
ความรับผิดชอบ						
1	ท่านใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3	ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน					
4	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการได้ เมื่อมีงานราชการเร่งด่วน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความก้าวหน้า						
1	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ					
2	การได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ					
3	การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
4	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ					
5	ท่านมีโอกาสได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ					
ค่าตอบแทน						
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการประชุม สัมมนาต่างๆ มีความเหมาะสม					
3	ท่านได้รับเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ สามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว					
4	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
5	การจ่ายค่าตอบแทน จ่ายตามผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นหลัก					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข					
2	ท่านให้เกียรติและเคารพบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ต่อ)						
4	บุคลากรในหน่วยงานท่านให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
5	ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม					
นโยบายและการบริหาร						
1	หน่วยงานท่านมีนโยบายควบคุมและมีหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่ชัดเจน					
2	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน มีความเหมาะสม					
3	การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง					
4	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
5	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร					
สภาพการปฏิบัติงาน						
1	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2	ท่านได้รับการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกในการนำมา					
4	หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อที่สะดวกรวดเร็ว					
5	หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบปฏิบัติในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุที่ชัดเจน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเป็นอยู่ส่วนตัว						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารงานภายใน					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่					
3	ท่านมีอิสระในการหาแนวทางพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ ให้บรรลุตามเกณฑ์ชี้วัด					
4	ท่านพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง					
5	ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้					
ความมั่นคงในงาน						
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน					
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือ					
5	ท่านมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติอยู่					
การปกครองบังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม					
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
4	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง					

**ตอนที่ 3 การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ว่ามีปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
หลักนิติธรรม						
1	ท่านรู้และเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการเป็นอย่างดี					
2	ท่านปฏิบัติงานภายใต้กรอบกฎหมาย ตามแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง					
3	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นอยู่เสมอ					
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรม					
5	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงคำสั่ง กฎระเบียบ และภารกิจ ให้ทันต่อสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับ					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
หลักคุณธรรม						
1	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องและดีงาม					
2	ท่านให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม					
3	ท่านเน้นความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม					
4	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิต พร้อมให้บริการ					
5	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน					
หลักความโปร่งใส						
1	ท่านมีการดำเนินงาน และประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส					
2	ท่านกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	ท่านได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง					
4	ท่านเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนทราบ					
5	ท่านมีการประชาคมให้ประชาชนเข้าร่วมแสดงความเห็นโครงการต่างๆ					
หลักการมีส่วนร่วม						
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจนและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน					
3	ท่านให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
หลักการมีส่วนร่วม (ต่อ)						
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการ					
5	ท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
หลักความรับผิดชอบ						
1	ท่านตระหนักในสิทธิและหน้าที่ เกิดสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม					
2	ท่านสามารถประสานงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความรวดเร็ว					
3	ท่านกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
4	ท่านออกติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
5	ท่านยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง และนำมาปรับปรุงพัฒนา					
หลักความคุ้มค่า						
1	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและหน่วยงาน					
2	ท่านใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
3	ท่านใช้งบประมาณการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และคุ้มค่า					
4	ท่านรักษาทรัพย์สินของทางราชการให้ยั่งยืน					
5	ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ชื่อ ตำแหน่ง

วันที่ให้สัมภาษณ์ เวลา

สถานที่สัมภาษณ์

1. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น?

[illegible]

2. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น?

[illegible]

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

คำถาม การวิจัย ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับนับถือ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

คำถาม การวิจัย ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
ความก้าวหน้า								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
คำตอบแทน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
นโยบายและการบริหาร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

คำถาม การวิจัย ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
สภาพการปฏิบัติงาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ความเป็นอยู่ส่วนตัว								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความมั่นคงในงาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การปกครองบังคับบัญชา								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

คำถาม การวิจัย ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
หลักนิติธรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักคุณธรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักความโปร่งใส								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
หลักการมีส่วนร่วม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

คำถาม การวิจัย ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
	1	2	3	4	5			
หลักความรับผิดชอบ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
หลักความคุ้มค่า								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแรงจูงใจ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น .911	1	.786
	2	.625
	3	.687
	4	.691
	5	.608
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่น .833	1	.611
	2	.391
	3	.728
	4	.611
	5	.687
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่น .791	1	.430
	2	.564
	3	.471
	4	.730
	5	.877
4. ความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่น .837	1	.701
	2	.694
	3	.516
	4	.520
	5	.544

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ความก้าวหน้า ค่าความเชื่อมั่น .917	1	.559
	2	.569
	3	.367
	4	.557
	5	.552
6. คาตอบแทน ค่าความเชื่อมั่น .860	1	.739
	2	.802
	3	.478
	4	.522
	5	.405
7. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าความเชื่อมั่น .807	1	.730
	2	.797
	3	.500
	4	.572
	5	.637
8. นโยบายและการบริหาร ค่าความเชื่อมั่น .913	1	.786
	2	.625
	3	.687
	4	.691
	5	.646
9. สภาพการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น .764	1	.393
	2	.552
	3	.662
	4	.626

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
9. สภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)	5	.432
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าความเชื่อมั่น .716	1	.510
	2	.544
	3	.706
	4	.619
	5	.491
11. ความมั่นคงในงาน ค่าความเชื่อมั่น .809	1	.379
	2	.596
	3	.365
	4	.739
	5	.554
12. การปกครองบังคับบัญชา ค่าความเชื่อมั่น .798	1	.730
	2	.730
	3	.500
	4	.572
	5	.637

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการนำหลักการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. หลักนิติธรรม ค่าความเชื่อมั่น .807	1	.730
	2	.797
	3	.500
	4	.572
	5	.637
2. หลักคุณธรรม ค่าความเชื่อมั่น .905	1	.702
	2	.535
	3	.702
	4	.792
	5	.738
3. หลักความโปร่งใส ค่าความเชื่อมั่น .857	1	.500
	2	.525
	3	.452
	4	.468
	5	.613
4. หลักการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น .812	1	.679
	2	.678
	3	.718
	4	.434
	5	.702
5. หลักความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่น .915	1	.786
	2	.628
	3	.693

ตาราง 30 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. หลักการมีส่วนร่วม (ต่อ)	4	.718
	5	.554
6. หลักความคุ้มค่า ค่าความเชื่อมั่น .859	1	.786
	2	.448
	3	.529
	4	.576
	5	.554

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิรندا บุญบรรจง
วัน เดือน ปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	205 หมู่ 5 ตำบลไฮหย่อง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 47160 โทรศัพท์ 095-6645362
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) คณะวิทยาศาสตร์ สาขาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2565	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร