

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
The Participation Management of Administrators
Affecting to Teachers' Performance Motivation
at The Schools in Phranakhon Sri Ayutthaya Primary Education Area 1

สุภิรภัฏ ศิวาลัย*

Suphirat Siwilai

วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง**

Wacharapatr Techawattanasiridumrong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Email: suphirat23@gmail.com

Received : June 23, 2021

Revised : July 14, 2021

Accepted : July 24, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (๒) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน ๒,๖๗๘ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน ๓๖๖ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน ๑ ฉบับ สำหรับครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๓ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (๑) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมมีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

* นางสาวสุภิรภัฏ ศิวาลัย Miss Suphirat Siwilai

** ดร.วัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง Dr.Wacharapatr Techawattanasiridumrong ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
Advisor Thesis

($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยการดำเนินการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) (๒) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความต้องการการยกย่องเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; โรงเรียน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to (1) to study the participatory administration of the school administrators (2) to study the motivation of the teachers' performance. The research population was 2,678 teachers under the Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. 366 teachers under the Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, specifying the sample size using the Crazy and Morgan tables. And divide the sample according to the proportion of the population With stratified randomness The research instruments were 1 research questionnaire for teachers. The confidence value was 0.93. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research showed that (1) the participatory administration of the administrators under the Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, in general, had a high level of action ($\bar{X} = 4.41$). Found that the action factor level The side with the highest mean values is Trust Was at the highest level ($\bar{X} = 4.76$), followed by the independence of the work responsibility. Was at the high level ($\bar{X} = 4.49$) and the side with the lowest mean was Commitment ($\bar{X} = 4.08$) (2) The motivation for the performance of school teachers under the Ayutthaya Primary Educational Service Area Office, District 1, overall had the motivation level. Was at a high level ($\bar{X} = 4.50$). When considering each side, it was found that the motivation level The side with

the highest mean values is The need for praise is accepted. At the highest level ($\bar{X} = 4.90$), followed by the need for success in life. Is at the highest level ($\bar{X} = 4.58$) and the side with the least mean value was Aspects of security and safety requirements Very high level ($\bar{X} = 4.06$)

Keywords: participation management; Performance motivation; school; Administrators

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ โดยครอบคลุมตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๐๑-๒๑๐๐ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน เกิดการเชื่อมโยงโลกในรูปแบบของ เครือข่าย มนุษย์มีการเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต ในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นยุคแห่งแกนอำนาจประชาชน ประเด็นการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตราที่ ๔๕ กล่าวว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการ ในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ นอกจากนี้มาตรา ๕๘ กล่าวว่า การดำเนินการใดของรัฐหรือที่รัฐจะอนุญาตให้ผู้ใดดำเนินการ ถ้าการนั้นอาจมีผลกระทบต่อทรัพยากร ธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพ อนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้ส่วนเสียสำคัญอื่นใดของประชาชน หรือชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนหรือชุมชน และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนและชุมชนที่เกี่ยวข้องก่อน เพื่อนำมาประกอบพิจารณาดำเนินการหรือ อนุญาตตามที่กฎหมายกำหนด^๑ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะถูกคาดหวังจากผู้ที่มีส่วนร่วมค่อนข้างสูง การบริหารจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางสังคม พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๘ กล่าวว่า การจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (๑) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (๒) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (๓) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มาตรา ๙ การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (๑) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการ ปฏิบัติ (๒) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษา (๔) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (๕) ระดม

^๑ ศาลรัฐธรรมนูญ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, ๒๕๖๐), หน้า ๑๒.

ทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ (๖) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น นอกจากนี้ มาตรา ๒๙ ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน^๒ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติข้างต้น พบว่าการมีส่วนร่วมเป็นหลักสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นการกระจายอำนาจการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนแสดงออกถึงแนวคิดต่าง ๆ แต่คงไว้ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของจกสนี พิงตระกูล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้ง ๘ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (๒) กลุ่มผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้ง ๘ ด้าน อยู่ในระดับน้อย และแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๓ แนวทางหลัก คือ (๑) ส่งเสริมให้กลุ่มการทำงานเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (๒) ส่งเสริมให้กลุ่มการทำงานเข้าสู่การจัดการความรู้ และ (๓) สร้างการทำงานเป็นทีม^๓ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชาญชัย ศาลาจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ

^๒ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาดพรว, ๒๕๖๒), หน้า ๔ – ๘.

^๓ จกสนี พิงตระกูล, “การนำเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด คือ ด้านการตัดสินใจ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผล ส่วนปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีปัญหาอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน และด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผล ส่วนแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ จำนวน ๑๒ รายการ ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ๔ รายการ ด้านการดำเนินงาน ๔ รายการ ด้านการประเมินผล ๔ รายการ^๔ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษา รายงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องได้รับการส่งเสริมต่อไปบุคคลสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือครู ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้เป็นที่พึงพอใจในทิศทางที่เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีประสิทธิภาพ และศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสุพัตรา วงษ์เมืองแก่น ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรกคือ มีความภูมิใจเป็นอย่างมากกับตำแหน่ง หน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ อยู่ในขณะนี้ ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรกคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จะยกย่องและให้เกียรติเสมอ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

^๔ ชาญชัย ศาลาจันทร์, “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ๒๕๕๙, บทคัดย่อ.

และผู้บริหารให้รางวัลหรือคำชมเชยต่อความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรกคือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ประสบการณ์และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น และงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกชอบและสนุกกับงานก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรกคือ ไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพและยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนของโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น โรงเรียนได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่งและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ลาศึกษาต่อ รวมถึงเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒ จำแนกตามระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและแยกประเภทของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)^๕ การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคลที่ขาดจะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่รับผิดชอบขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งว่าควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทางเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ (การดี อนันต์นาวิ, ๒๕๕๕, หน้า ๑๑๓)^๖ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางให้การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจ

^๕ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

^๖ การดี อนันต์นาวิ, “หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารสถานศึกษา”, (ชลบุรี : มนตรี, ๒๕๕๕), หน้า ๑๑๓.

ของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
๒. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนจำนวน ๒,๖๗๘ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๑.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนจำนวน ๓๖๖ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำองค์ความรู้มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น

๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน จำนวนคำถาม ๒๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ การแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

๓. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถามดังนี้

๓.๑ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ๐.๖๐ – ๑.๐๐

๓.๒ นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนอประธานคณาจารย์คณาจารย์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๓.๓ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

๔.๒ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานด้านการบริหาร และวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ ๒ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำแนกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน วิเคราะห์

โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ รวบรวมข้อมูลจากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอแบบบรรยายสรุปในแต่ละด้าน แล้วนำมาจำแนกเป็นรายชื่อ

๖. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนจำนวน ๒,๖๗๘ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

๑.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนจำนวน ๓๖๖ คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจชีและมอร์แกน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำองค์ความรู้มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการด้านสังคม ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และด้านความต้องการการยกย่องเป็นที่ยอมรับ จำนวนคำถาม ๔๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ การแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

๓. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถามดังนี้

๓.๑ นำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ๐.๖๐ – ๑.๐๐

๓.๒ นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนอประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๓.๓ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๓๖ คน

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเก็บข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

๔.๒ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๓๖ ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ ๒ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำแนกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการด้านสังคม ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และด้านความต้องการการยกย่อง เป็นที่ยอมรับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยการเปรียบเทียบ

กับเกณฑ์การแปล เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ รวบรวมข้อมูลจากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอแบบบรรยายสรุปในแต่ละด้าน แล้วนำมาจำแนกเป็นรายชื่อ

๖. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
๑. ด้านการไว้วางใจกัน	๔.๗๖	๐.๖๒	มากที่สุด
๒. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	๔.๓๒	๐.๘๔	มาก
๓. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	๔.๔๙	๐.๔๕	มาก
๔. ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	๔.๐๘	๐.๕๔	มาก
โดยรวม	๔.๔๑	๐.๖๑	มาก

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมมีระดับปัจจัยการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๑$, S.D. = ๐.๖๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการดำเนินการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๖$, S.D. = ๐.๖๒)

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
๑. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต	๔.๕๘	๐.๔๓	มากที่สุด
๒. ด้านความต้องการด้านสังคม	๔.๔๔	๐.๔๕	มาก
๓. ด้านความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย	๔.๐๖	๐.๕๐	มาก
๔. ด้านความต้องการการยกย่องเป็นที่ยอมรับ	๔.๙๐	๐.๓๐	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๕๐	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๕๐$, S.D. = ๐.๔๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความต้องการการยกย่องเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๙๐$, S.D. = ๐.๓๐)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ เมื่อพิจารณาผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมมีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยการดำเนินการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรภัค ปิ่นกำลัง ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพพร ขำเมธา ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสาระสายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต

จากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันที่จะปฏิบัติ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน

๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความต้องการการยกย่องเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุราลัย ป้องแพง ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๒ ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนชา ฆาสงวน ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า แรงจูงใจแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การได้รับผิดชอบต่องาน การได้รับความสำเร็จ และนโยบายและการบริหารองค์การ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑.๑ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการดูแลเอาใจใส่อย่างรอบด้าน ผลักดันให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับรางวัลต่าง ๆ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๖๒.
- จงกลณี พึ่งตระกูล. “การนำเสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๙.
- ชาญชัย ศาลาจันทร์. “การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๙.
- เทวพร ขำเมธา. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๘.
- ธัญชา ชาสงวน. “การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.
- การดี อนันต์นาวี. “หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารสถานศึกษา”. ชลบุรี : มนตรี, ๒๕๕๕.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขา วิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.
- สุราลัย ป้องแพง. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่ฮ่องสอน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๘.
- อมรภัค ปิ่นกำลัง. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๖๒.