

ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOL
PRINCIPALS AND MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF
TEACHERS IN THE SUDTINTHAI SECONDARY SCHOOL
CONSORTIUM, THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 36



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2020

Copyright 2020 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ของ รัชกร จับใจนาย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรััก)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ธัชกร จัปใจนาย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2562
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ
คำสำคัญ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.967 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

Title: RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOL PRINCIPALS AND MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF TEACHERS IN THE SUDTINTHAI SECONDARY SCHOOL CONSORTIUM, THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 36

Author: Thachakorn Jabjainai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Assistant Professor Dr. Santi Buranachart

Keyword Participatory management, Motivation in work performance of teachers

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the director's participative management of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 2) to study the teacher's motivation in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 and 3) to study the relationship between the director's participative management and the teacher's motivation in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36. The 205 teacher of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 were included as a sample. Data was collected by a questionnaire of 5 level to analyze the frequency, the percentage, the standard deviation and Pearson's product moment correlation, which got the confidence interval at 0.967. The results of this research were as follows: 1) The director's participative management of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 was rated at high level in overall, the average was ranking from high to low as follows; the participation in operations, the participation in decision making, the participation in receiving benefits and the participation in evaluation. 2) The teacher's motivation factors in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 were rated at high level in overall. When we considered each factors; the overall of motivation's in work were rated in high level; the average ranking from high to low as follows; the achievement was the highest average and the advancement was the lowest average. The hygiene factors were rated at high level in overall; the average ranking from high to low as follows; the status was the highest average and the personal life was the lowest average. 3) The relationship between the director's participative management and the teacher's motivation in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 was statistically significant at 0.01 level, that was positive and the relationship was high level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเหมือด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนางแสงหล้า ไสสะอาด ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ธีชกร จับใจนาย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	40
บทที่ 3.....	41

วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.....	49
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36.....	53
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.....	68
บทที่ 5.....	76
บทสรุป	76
สรุปผลการวิจัย	76
การอภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	87
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	96

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป..... 106

ประวัติผู้วิจัย 114



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ.....	34
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวม เฉลี่ย.....	49
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	50
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้าน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน.....	51
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้าน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	52
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้าน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	53
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมเฉลี่ย.....	54
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมเฉลี่ย.....	55

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ปัจจัยคำจุนของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมเฉลี่ย.....56

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านลักษณะงานที่ทำ.....57

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล.....57

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....58

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านความรับผิดชอบ.....59

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านความก้าวหน้า.....59

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....60

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านเงินเดือน..... 61

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..... 61

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	62
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	63
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านสถานะทางอาชีพ.....	63
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านนโยบายและการบริหาร	64
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านสภาพการทำงาน.....	65
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความเป็นส่วนตัว.....	65
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	66
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	67
ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	69

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	71
ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.....	74



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงรูปแบบการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ	21
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ.....	22
ภาพ 3 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	32
ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยห้องที่ จังหวัดเชียงรายและพะเยามีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 59 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 41 แห่ง พื้นที่จังหวัดพะเยา จำนวน 18 แห่ง บริหารจัดการศึกษากำหนดเป็นสหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตริมกก สหวิทยาเขตเบญจมิตร สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สหวิทยาเขตอิงโขง สหวิทยาเขตภูกามยาว และสหวิทยาเขตภูลังกา ได้กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยการกำหนดปัจจัยความสำเร็จ คือ 1) ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3) เชื่อมโยงความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน 4) บริหารจัดการโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและยึดหลักธรรมาภิบาล

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม โรงเรียนสันติศิรินทร์วิทยาคม และโรงเรียนดอยหลวงรัชมังคลาภิเษก สถานศึกษาทั้ง 8 แห่งนี้ จึงถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาในพื้นที่ให้มีคุณภาพและมาตรฐานตรงตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ภายใต้สภาพบริบทของโรงเรียนที่มีปัญหาแตกต่างกัน ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทยจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปฏิรูปการศึกษา ขับเคลื่อนบุคลากรจากทุกฝ่ายในโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่

และร่วมกันผลักดันให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะในการใช้ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้าศาสตร์การบริหารในยุคต่าง ๆ ของมนุษย์ที่มีความต้องการที่จะพัฒนายุทธศาสตร์ในการทำงาน ซึ่งหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน และเมื่อการทำงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับคำตอตอบแทนใด ๆ ก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษา ครู คือ บุคลากรหลักของสถานศึกษาที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง และครูยังทำหน้าที่ในด้านวิชาการ คือการจัดทำแผนการเรียนรู้เตรียมการสอน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำข้อสอบวัดและประเมินผลนอกจากงานสอนแล้ว ครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการงานการเงินและพัสดุฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนาคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้ผู้เรียน ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของโคเฮนและอ็พฮอฟ (1980) มีองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก, เมสเนอร์ และซินเดอแมน (1959) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า และ 6) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) ด้านเงินเดือน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสถานะทางอาชีพ 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านสภาพการทำงาน 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 9) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 10) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมทั้งสิ้น 442 คน จาก 8 โรงเรียน (จากอัตรากำลังครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต

สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608–609 อ้างอิงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 48–49) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้แก่

2.1 ปัจจัยจูงใจ

- 2.1.1 ลักษณะงานที่ทำ
- 2.1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 2.1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ความก้าวหน้า
- 2.1.6 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.2 ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน

- 2.2.1 เงินเดือน
- 2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.5 สถานะทางอาชีพ
- 2.2.6 นโยบายและการบริหาร
- 2.2.7 สภาพการทำงาน
- 2.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.9 ความมั่นคงในการทำงาน

2.2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้รูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และกิจกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุวดีถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประกอบด้วย

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือกในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในทุกๆระยะ โดยเริ่มตั้งแต่ ระยะที่ 1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (Initial decisions) ได้แก่ การกำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและมีความเป็นรูปธรรม การเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา ระยะที่ 2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (On-going decisions) ได้แก่ การกำหนดวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการ ระยะที่ 3 การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (Operational decisions) ได้แก่ การกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติการในโครงการ กรอบที่สมาชิกยึดถือ เช่น การประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย การคัดเลือกผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่องาน

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ ดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร (Resource contribution) ได้แก่ การแสดงความมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา กำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ เช่น การริเริ่มงาน คิดงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมสนับสนุนบริจาคทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยสมัครใจ เป็นต้น

1.2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Project demonstration and co-ordination) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าโครงการ ซึ่งทำหน้าที่บริหารและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ตลอดจนจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามา

1.2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Enlistment) ได้แก่ การขอความร่วมมือ โดยไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามา และผลที่เกิดกับผู้ที่เข้าร่วมในโครงการ

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมกันจากการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในสถานศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว ดังนี้

1.3.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

1.3.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณะ เช่น การได้รับผลประโยชน์จากความสะดวก ความเท่าเทียม คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจในการบริการอันเป็นผลมาจากโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในสถานศึกษา

1.3.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคม โดยผ่านความร่วมมือในโครงการ ซึ่งผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อำนาจทางการบริหาร และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิผล

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการควบคุม และตรวจสอบการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทางการประเมินโครงการ การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานโครงการในสถานศึกษา และการนำผลการประเมินที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู เนื่องจากได้รับปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติ ทั้งความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการตอบสนองหรือเพียงพอ ได้แก่

2.1.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องาน งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่และมีความผูกพันกับงาน

2.1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจ เชื้อมั่นในตัวเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

2.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ไม่ได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจากแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถมีอำนาจอย่างเพียงพอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2.1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.1.6 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2.2 ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.2.1 ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.1.5 ด้านสถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.1.7 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.1.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.1.9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.1.10 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรม

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

2. ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

3. ผู้บริหารได้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิจัย โดยจำแนกเนื้อหาได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 1.5 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 2.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมคเกรเกอร์
 - 2.3.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก
 - 2.3.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 2.3.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนความเชี่ยวชาญของพวกเขาใน

การแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ บนพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ประการสุดท้าย คือ ต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่แค่ล้มปัญหามาหรือแสดงความห่วงใย

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 138) อธิบายว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้กว้าง

Cohen and Uphoff (1980) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปในขั้นตอนการตัดสินใจไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว ยังใช้ตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติการด้วย การตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมการพัฒนาด้วย จะเห็นว่าการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับเกือบโดยตรงกับการปฏิบัติ แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย โดยที่ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ก็ยังมีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผล และการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย โดยมีแนวความคิดว่าการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ที่สืบบทบาทในทุก ๆ เรื่อง ไม่ใช่ที่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่คิด

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 166-167) ได้อ้างข้อความตอนหนึ่งของคริส อากีริส (Chris Argyris) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการผูกใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงหมายถึง “การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล”

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543, หน้า 208) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ในการร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อตัดสินใจ การควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในการปฏิบัติงาน การบริหารรูปแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างเต็มที่

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้รูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูร่วมกันคิดร่วมกันตัดสินใจ กำหนดนโยบายกิจกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา ตลอดจนจนถึงการมีส่วนร่วมเข้าไปพิจารณาผลกระทบของนโยบายเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงนโยบายใหม่ในครั้งต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เริ่มได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางหลังจากที่แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ได้ถือกำเนิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารยุคใหม่ ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น นักคิด นักวิชาการหลายท่านจึงได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้มากมาย อาทิ

Bryman (1986, p. 139) เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานและการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual goal) กับเป้าหมายองค์การ (Organization goal) ให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego-involved

สุรศักดิ์ นามานุกูล และคณะ (2541, หน้า 15) เสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม หากดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน กล่าวคือ ตั้งแต่การหาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหา การทำงานร่วมกัน ติดตามจนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาว ย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ บุคลากรในองค์การได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและมีกำลังใจในการทำงาน เขาจะเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, หน้า 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิ์ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 169) ได้ศึกษาแนวความคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักทฤษฎีองค์การหลายท่าน โดยกล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดมากจากทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's motivation theory) มีความเชื่อว่า

1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็เกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ

1.2 มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอ์เบอร์ริก (Herberg's Motivation Hygiene Theory) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงานประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ
- 2.2 การได้รับการยอมรับยกย่องและนับถือ
- 2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ
- 2.4 ลักษณะของงานที่ทำ
- 2.5 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.6 ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

3. การศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ Argyris (1958) พบว่าบุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุมการทำงาน การแสดงออก ทักษะคิดและการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้

1. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งและหรือถอดถอนผู้นำ เป็นเครื่องหมายของการให้หลักประกันกับการบริหารงานที่ดี อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบันให้เป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น อาทิ การเลือกตั้งทั่วไป การเลือกตั้งโดยคะแนนลับ และการประชุมปรึกษาหารือประจำปี กล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมตามนัยของทฤษฎี ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ คือ บรรดาผู้นำต่าง ๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม่ระดับเท่านั้น

2. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมในการให้การศึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบ กล่าวคือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วมถือเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

Tannenbaum, Weschler and Massarik (1990, p. 95) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมกับลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะเป็นไปโดยตรงและมีลักษณะเป็นทางการซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ นอกจากนี้ได้เสนอต่อไปว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป มีการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนจนเป็นการควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์การ โดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งในประเด็นเรื่องผลประโยชน์นี้เองที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่าง ๆ ภายในองค์การ

3. ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาเป็นหนึ่งเรื่องที่ได้รับการผลักดันให้ดำเนินการในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 21) ระบุว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการระดับต่าง ๆ จนกระทั่งถึงโรงเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวคิดทางการบริหารในยุคปัจจุบันว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัย สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 167) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างกำลังใจให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมยังช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายกลุ่มและวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วยเทคนิคการบริหารตามแนวความคิดนี้ ถือว่าเป็นการรวมเอาเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน (the indication of individual and organizational goals) เหมือนกับหลักการของทฤษฎี y ตามแนวความคิดของแมคเกรเกอร์ โดยผู้บริหารจะจัดสภาพการบริหารและวิธีการปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

ธรรมรส โชติคุณุช (2540, หน้า 228) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเชิงคาดหวังว่า

- 1.1 เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น
- 1.2 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

1.3 เพิ่มขวัญและความพอใจในการทำงานแก่บุคลากรดีขึ้น

1.4 ช่วยให้องค์การตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การโดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละคน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow และ Herzberg เพราะการตอบสนองโดยวิธีการต่าง ๆ นั้น ยังขาดการตอบสนองการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริง ดังนั้น โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถือเป็นการตอบสนองความต้องการความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง อันเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถคลี่คลายข้อขัดแย้งระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคล และความคาดหวังขององค์การ เพราะการให้โอกาสแก่บุคคลในการตัดสินใจร่วมกันขององค์การ จะสามารถควบคุมการทำงานของตัวบุคคลเองได้ในการใช้ความสามารถ และสร้างความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน เพราะนอกจากจะสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผลที่เกิดจากการบริหารงานมีผลกระทบต่อทุก ๆ ฝ่าย ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังสอดคล้องกับบรรยากาศการบริหารในเชิงประชาธิปไตย ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน

4. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 17) ได้อธิบายประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

4.1 ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร

4.2 ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด

4.3 ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน

4.4 ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ

4.5 ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น

4.6 ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร

4.7 สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร

4.8 ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม

4.9 ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.10 เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Swansburg (1996, p. 399) ได้ประมวลประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่านทางด้านธุรกิจ อุตสาหกรรม สาธารณสุข และการพยาบาล ดังนี้

1. พนักงานมีความไว้วางใจสูงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง

3. เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหารและปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เป็นการพัฒนาอาชีพ (Career Development)

4. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น

6. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น

7. ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจ และมีความสามารถในการตัดสินใจทำให้เข้าใจองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

8. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
9. ลดการขาดงาน
10. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
11. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
12. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
13. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน
14. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน
15. เพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรจากการมีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี
16. การทำงานนอกเวลาลดลง
17. ต้นทุนในการบริหารลดลง
18. เป็นการส่งเสริมทักษะและช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

19. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

20. เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถในแต่ละบุคคลเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร รู้จักปรับตัว และนำไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จากประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์โดยรวม 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ต้นทุนลดลงในขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมถึงหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2. ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหาร กล่าวคือ ฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้นการตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากได้ข้อมูลจากทุกฝ่าย

3. ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาดูด้วยกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้น มีความรับผิดชอบและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้นรวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

5. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น

จุฑาปัทม์ สมุทรประภูต (2544, หน้า 38) กล่าวว่า ชุมชนควรมีรูปแบบการมีส่วนร่วม 4 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนในผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผล

โคเฮนและอัฟฮอฟ (1980, pp. 213–219) ได้จำแนกรูปแบบหรือขั้นตอนของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (Initial decisions) เป็นการเริ่มต้นหาความต้องการจากคนในท้องถิ่น และวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่สำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านการใช้กระบวนการตัดสินใจ ในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญของท้องถิ่นและป้องกันความเข้าใจที่อาจเกิดขึ้นและเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งคนในท้องถิ่นสามารถเข้ามาเกี่ยวข้องตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นโครงการที่จะนำเข้ามา

1.2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (On-going decisions) คนในท้องถิ่นอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในช่วงเริ่มต้น แต่ถูกขอร้องให้เข้ามาดำเนินการเมื่อโครงการเข้ามา ความสำเร็จในช่วงนี้เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในภายหลังนี้ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการและวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.3 การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (Operational decisions) เป็นความเกี่ยวข้องในองค์กรเมื่อโครงการเข้ามามีความเชื่อมโยงโครงการเข้ามาสู่คนในท้องถิ่น มีการรวบรวมขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ กรอบที่สมาชิกยึดถือ ประกอบด้วย การประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย การคัดเลือกผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ

2.1 การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร (Resource contribution) สามารถ

ดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรหลักที่สำคัญซึ่งมีอยู่ในท้องถิ่น นำมาใช้เพื่อพัฒนาโครงการ การส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี การบริจาคเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และอื่น ๆ แสดงให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนของการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้ คือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอะไรโดยวิธีการสมัครใจ การได้รับคำตอบแทน หรือโดยการบีบบังคับ การสนับสนุนเรื่องทรัพยากรบ่อยครั้งที่พบว่ามีความไม่เท่าเทียมกันและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Project demonstration and co-ordination) คนในท้องถิ่นสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน โดยการเป็นลูกจ้างหรือสมาชิกทีมที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหารโครงการ เป็นสมาชิกอาสา ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการ มีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหาร หรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในท้องถิ่นแล้วยังช่วยทำให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วย อีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่น ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Entistment) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามา และผลที่เกิดกับคนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมในโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

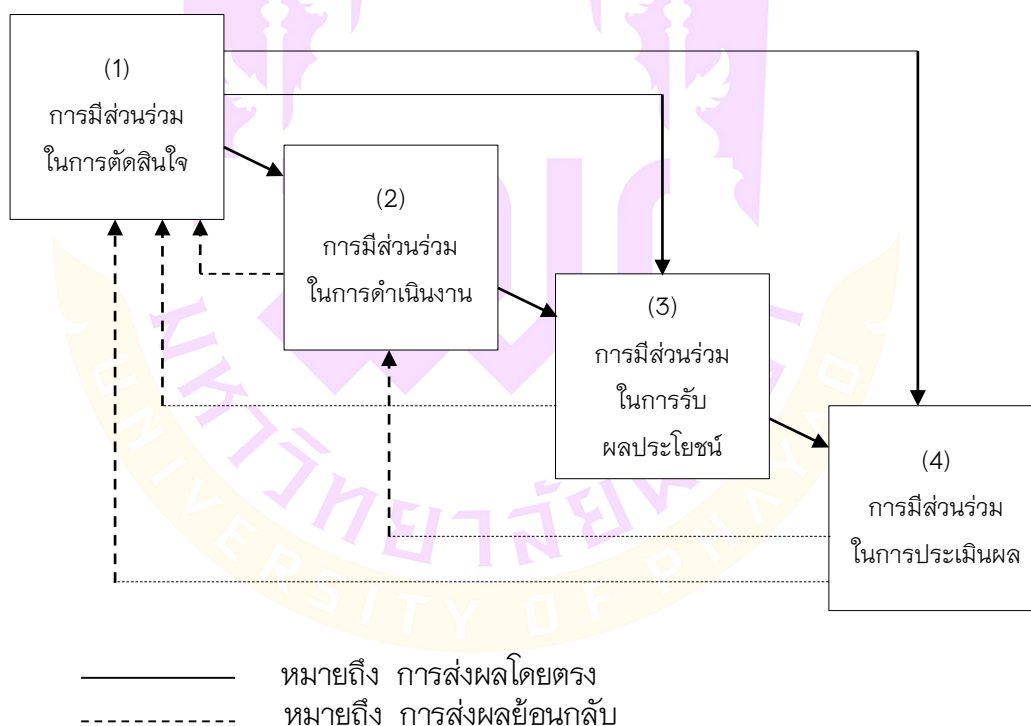
3.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ และทรัพย์สิน แต่สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้การสรุปข้อมูลล้มเหลวได้ ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่าใครคือผู้มีส่วนร่วมและดำเนินการให้เกิดขึ้น

3.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจของสาธารณูปโภค การเพิ่มโครงการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้รูปแบบการผสมผสานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องปริมาณ การแบ่งผลประโยชน์ คุณภาพบริการ และความพึงพอใจ

3.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมืองโดยผ่านความร่วมมือในโครงการผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอำนาจทางการเมืองและความรู้สึกที่ตนเองทำงานมีประสิทธิผลการมีส่วนร่วมใน

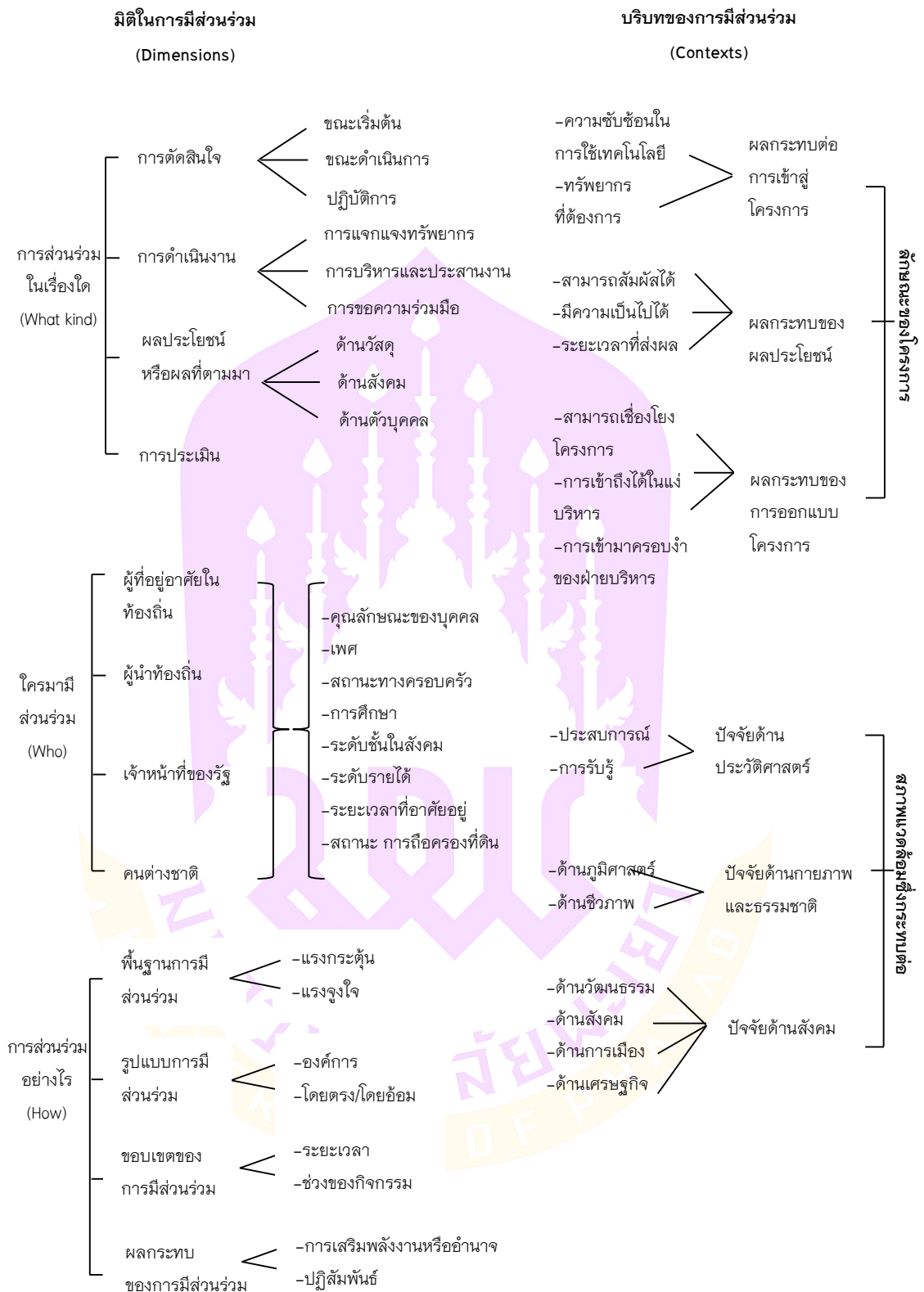
ผลประโยชน์ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วยเพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความแตกต่างกันจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วมหากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวังจะได้แก้ไขเพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมรวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไปสามารถประเมินโครงการได้ 2 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมทางตรงและการมีส่วนร่วมทางอ้อม การมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางมากกว่าคนในท้องถิ่น ซึ่งทำหน้าที่ประเมินผลด้านงบประมาณ ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อโครงการ ประเมินว่ามีผู้เห็นด้วยกับโครงการหรือไม่ ผลที่มีส่วนร่วม ได้แก่ อะไรบ้างมีส่วนร่วมโดยวิธีใดมีการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่าง ๆ หรือผ่านตัวแทนที่เลือกเข้าไปอย่างไรและทำอย่างไร ความคิดเห็นต่าง ๆ จึงจะได้รับการนำไปใช้ประโยชน์



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ

ที่มา: Cohen, Norman and Uphoff, 1980, p. 222



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ

ที่มา: Cohen, Norman and Uphoff, 1980, p. 219 อ้างอิงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540, หน้า 60

Shadid, Prins and Nas (1982, p. 356) ได้จำแนกขั้นตอนและประเภทของการมีส่วนร่วม ออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) มี 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) คือ สนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ด้านวัตถุ ด้านสังคม และส่วนบุคคล

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร ในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, หน้า 215–219) แบ่งรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบ เหลือมล้ำตามคุณสมบัติเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ หมายถึง แบบแผนการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคลากรผู้มีอำนาจและทรัพยากรมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เจ้าอาวาส และหัวหน้าโครงการ

1.1 บทบาทที่แสดงในการมีส่วนร่วม อาทิ ริเริ่มงาน คิดงาน ร่วมดำเนินการ สนับสนุน ร่วมงานและกิจกรรม ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างจริงจัง มีอำนาจตัดสินใจที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานได้

1.2 คุณสมบัติของผู้มีส่วนร่วม อาทิ มีอำนาจตามระบบราชการ มีบารมี ได้รับการยอมรับในชุมชน มีทรัพยากรมาก เช่น มีความรู้ความสามารถ มีเงิน เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมเป็นบางส่วน หมายถึง แบบแผนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีอำนาจและทรัพยากรปานกลาง ได้แก่ คณะครู คณะกรรมการกิจกรรมต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการกิจกรรมตามประเพณี การประชุมต่าง ๆ การปรับปรุงอาคารสถานที่ เป็นต้น

2.1 บทบาทที่แสดงในการมีส่วนร่วม อาทิ ร่วมงาน ร่วมมือ สนับสนุน ริเริ่มกิจกรรม บริจาคเงิน สิ่งของ เป็นผู้ร่วมดำเนินการ แสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ มีอำนาจในการตัดสินใจบ้าง

2.2 คุณสมบัติของผู้มีส่วนร่วม อาทิ เป็นคณะทำงานของผู้มีอำนาจในการปกครอง มีความรู้ ต้องการงานเพื่อชุมชน

3. การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ หมายถึง แบบแผนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ไม่มีอำนาจ และทรัพยากรในชุมชน ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนทั่วไป กิจกรรมที่มีส่วนร่วม เช่น กิจกรรมของสถานศึกษา งานตามประเพณี งานพิเศษ การประชุม เป็นต้น

3.1 บทบาทที่แสดงในการมีส่วนร่วม อาทิ เป็นผู้มาร่วมงาน เป็นผู้ให้ความร่วมมือ เป็นผู้สนับสนุน บริจาคเงินและสิ่งของ ร่วมดำเนินการและแสดงความคิดเห็นบ้าง ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 48) กล่าวว่า การพัฒนาจากฐานล่างเน้นการเข้ามีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นหลัก โดยบุคคลในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน การรับประโยชน์ และการประเมินผล ในกระบวนการนี้ บุคลากรเป็นผู้กำหนดความต้องการของตนและจัดทำโครงการเพื่อเป็นไปตามความต้องการนั้น ๆ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

สุนันทา เลานันท์ (2541, หน้า 197-198) กล่าวว่า แท้ที่จริงการบริหารแบบมีส่วนร่วมก็คือการใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหาร ซึ่งบุคลากรทั้งหมดเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การและใช้วิธีตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นหลัก ผู้บริหารจะตัดสินใจเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยรอบคอบแล้ว

สมยศ นาวิกาน (2540, หน้า 149) กล่าวถึงระบบการมีส่วนร่วม (Participative System) ว่า การบริหารงานระบบนี้ ผู้นำต้องยึดถือข้อสมมุติฐานที่มีต่อบุคคลตามทฤษฎี Y ของ McGregor ว่า ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการน้อยมาก และเรียกผู้นำลักษณะนี้ว่าเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย กล่าวคือ เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยพบว่า รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ควรประกอบด้วยการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ตามแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff) เนื่องจากมีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนและครอบคลุมการดำเนินกิจกรรม ทำให้สามารถประเมินการมีส่วนร่วมได้ทุกด้าน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือกในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในทุกๆระยะ โดยเริ่มตั้งแต่ ระยะที่ 1 การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น (Initial decisions) ได้แก่ การกำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

ต่อสถานศึกษาและมีความเป็นรูปธรรม การเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา ระยะที่ 2 การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (On-going decisions) ได้แก่ การกำหนดวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการ ระยะที่ 3 การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (Operational decisions) ได้แก่ การกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ กรอบที่สมาชิกยึดถือ เช่น การประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย การคัดเลือกผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่องาน

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) คือ กระบวนการผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร (Resource contribution) ได้แก่ การแสดงความมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา กำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ เช่น การริเริ่มงาน คิดงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมสนับสนุนบริจาคทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยสมัครใจ เป็นต้น

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Project demonstration and co-ordination) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าโครงการ ซึ่งทำหน้าที่บริหารและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามา

2.3 การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Enlistment) ได้แก่ การขอความร่วมมือโดยไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามา และผลที่เกิดกับผู้ที่เข้าร่วมในโครงการ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมกันจากการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในสถานศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว ดังนี้

3.1 ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

3.2 ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณะ เช่น การได้รับผลประโยชน์จากความสะอาด ความเท่าเทียม คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจในการบริการอันเป็นผลมาจากโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น

3.3 ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal benefits) เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกเข้ามา เป็นความต้องการอำนาจทางสังคม โดยผ่านความร่วมมือในโครงการ ซึ่งผลประโยชน์สำคัญที่ได้จากโครงการมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อำนาจทางการบริหาร และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) คือ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการควบคุม และตรวจสอบการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทางการประเมินโครงการ การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานโครงการในสถานศึกษา และการนำผลการประเมินที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 122) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Motivation” ซึ่งแปลเป็นไทยได้สองคำถ้าเป็น “นามธรรม” แปลว่า “แรงจูงใจ” ถ้าเป็นรูปธรรม แปลว่า “การจูงใจ” ซึ่งหมายถึง การทำให้เกิดแรงจูงใจนั่นเอง

พรศิษฐ์ ศรีเรืองโร (2553, หน้า 8) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้ว่า มาจากรากศัพท์เดิมเป็นภาษาละตินว่า “Movere” แปลว่า เจริญขึ้นหรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง อันหมายถึง เจริญขึ้นหรือสถานะที่ไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไปยังยังพฤติกรรมหรือไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมา

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน กล่าวได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 185) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์การจึงมีผลมากทั้งต่อองค์การและพนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

เรื่องวณิชย์ แก้วพรหม (2548, หน้า 11) อธิบายด้วยว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือรื้อให้เกิดอินทรีย์เพิ่มพูน ความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือความทุ่มเทในงานที่ทำให้บรรลุความปรารถนา

Brown (1980, pp. 112-113 อ้างอิงใน วรพจน์ สิงหราช, 2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายใน ประกอบด้วยอารมณ์และความปรารถนาจึงเป็นสาเหตุให้คนแสดงออกมาเป็นปริมาณมากหรือน้อยไม่เท่ากัน

ประสาท อิศรปริดา (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังทางจิตซึ่งเป็นภาวะภายในที่กระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย แรงจูงใจที่ปรากฏออกมามากเป็นผลรวมระหว่างคุณลักษณะ (Traits) และภาวะเหตุการณ์แวดล้อม (States)

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หมายถึง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มากระตุ้น มีอิทธิพลหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

มีนักคิด นักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจไว้อย่างมากมาย จึงขอนำมาอธิบายพอสังเขป ดังนี้

ประชา อ่อนรักษา (2542) ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดการที่จะกระทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้บุคคลหรือผู้เรียนสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

Vroom and Deci (1970, p. 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเป็นอย่างไร เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของคน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจของคนให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

นริษรา สิทธิชู (2552, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

สุรียา จันทรสังค์ (2549, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเป็นอย่างไร เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย 1. ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของคน 2. การจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคล

ให้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงาน

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในใช้แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมคเกรเกอร์

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor (1960, pp. 49–52) หรือทฤษฎี x และทฤษฎี y ซึ่งทฤษฎี x มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงานแล้ววิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ หรือลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ความทะเยอทะยานมีน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีข้างต้น ทำให้ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้มองว่า หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรจะต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เนื่องจากมนุษย์มักมีความเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ ทฤษฎีนี้จึงมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี x โดยที่ทฤษฎี y มองธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะ มีความพยายามทั้งจิตใจและร่างกาย ไม่รังเกียจการทำงานและไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมหรือบังคับ สามารถทำงานด้วยตนเองในบรรยากาศที่ต้องการอย่างอิสระ และผลของงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ดี อีกทางเชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะ และการทำงานมักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานจะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยส่วนรวมมีการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีความเชื่อว่ามนุษย์มีคุณลักษณะในตัวเองมีความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการความคิดสร้างสรรค์จะเห็นได้ว่าทฤษฎี y มองมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี y ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่

เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การ ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันกับทัศนะของฝ่ายจัดการ คือ ทฤษฎี X เหมาะกับองค์การที่ต้องการจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้างเพื่อจูงใจพนักงาน ส่วนทฤษฎี Y เหมาะกับองค์การที่ต้องการให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานให้ความไว้วางใจให้พนักงานผลักดันให้พนักงานรู้สึกว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้ โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างไรเข้มงวดเป็นการใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก (1959)

Herzberg, Mausner and Synderman (1959, pp. 113–115) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจจากแนวคิดของ Maslow (1954, p. 80) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการตอบสนองหรือเพียงพอ ได้แก่

1. ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องาน งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่และมีความผูกพันกับงาน

2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ เชื้อมั่นในตัวเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ ไม่ได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจากแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถมีอำนาจอย่างเพียงพอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

6. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายหรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็กริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็กริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็กริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5. ด้านสถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน

7. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่าง ๆ

8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

10. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์

ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรม

แนวคิดของเฮอริชเบอร์ก ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ Motivation Factors กับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน Hygiene factors เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้น จึงสรุปได้จากทฤษฎี 2 ปัจจัย ว่าเป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียด ทำให้งานมีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงานได้

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 262) ได้กล่าวว่า เฮอริชเบอร์กให้ความเห็นว่าผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไข ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มิได้เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กไปประยุกต์ใช้จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้าน ควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (1954)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, p. 80) อธิบายว่า เรื่องแรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการอย่างเป็นระเบียบ และเรียงลำดับขั้นของความต้องการนี้ว่า "Hierarchy of Needs"

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ Physiological Needs เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่จะสามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการนี้จะจูงใจให้มนุษย์ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อจะให้ได้สิ่งที่จำเป็นเหล่านี้มา และเมื่อได้แล้วมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

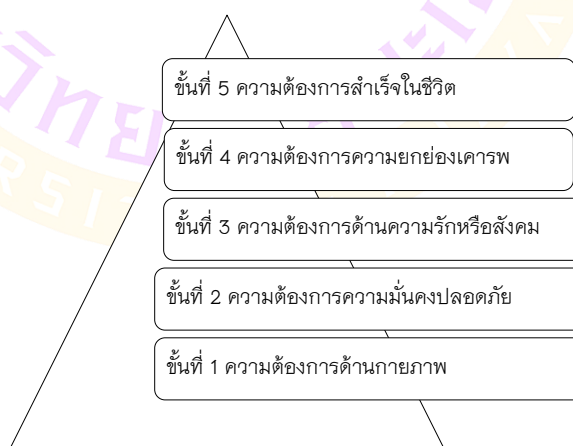
ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย Safety and Security Needs คือ ความ

ต้องการความปลอดภัยของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการมีความมั่นคงในการทำงาน มีบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือสังคม Love of Social Needs คือเมื่อความต้องการใน 2 ขั้นแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จึงมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากรับชมสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เช่น บุคคลที่มีอำนาจ มีชื่อเสียง รวมไปถึงการได้รับมิตรภาพหรือความเห็นใจ และความรักจากเพื่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพ Esteem or status needs คือ ความต้องการให้เกิดความเคารพต่อตนเอง Self-Respect ความรู้สึกว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับยกย่องเคารพจากบุคคลรอบข้างในสังคม เช่น ความต้องการสถานภาพ(Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เมื่อความต้องการขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต Self-Actualization or Self-Realization ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการในระดับที่สูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ อย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมาก และแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป ดังภาพในแผนผัง



ภาพ 3 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรเพื่อสนองความต้องการของพนักงานในแต่ละองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจากทฤษฎีของมาสโลว์พบว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีความต้องการตามลำดับทั้ง 5 แต่ความต้องการของมนุษย์นั้นอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกันได้

4. ทฤษฎีความต้องการของ McChelland (1962)

McChelland (1962, pp. 99-122) ได้อธิบายว่า ความต้องการจะสะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์มาจากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ จึงได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย คือ ชอบสถานการณ์ที่ทำให้มีโอกาสได้รับผิดชอบจากงานโดยตรง และชอบที่จะเรียนรู้จากการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองได้ ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงและถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไป ก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก พร้อมเสี่ยงต่อความสำเร็จ จึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มีความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตนเอง ทั้งนี้เพราะความต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงครั้งต่อไปรวมทั้งยังเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จของตนเองอีกด้วย ต้องการความสำเร็จสูงและจะแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่ และเป็นเป้าหมายระยะยาว ทำให้ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้ เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา และผู้ที่มีความต้องการของงานในทฤษฎีของมาสโลว์ตามลำดับ

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพและยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้รับผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว สามารถติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่นบางครั้ง ชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการด้าน

ความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้ จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคมและผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ของทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) คือ ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงมีความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อผู้อื่นเป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงที่จะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้มีอิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น แต่เรื่องของความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เนื่องจากอำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันได้ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กร ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการสมหวังในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) มากที่สุด และจากทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962, pp. 99-122) คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี	เนื้อหา
ดักลาส แมคเกรเกอร์ (1960)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มนุษย์ไม่ชอบทำงาน กลัวความเหน็ดเหนื่อย ชอบหลีกเลี่ยง 2. มนุษย์จะทำงานได้ต้องใช้วิธีบังคับควบคุม ช่มชู้สั่งการและลงโทษ 3. ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่หวังความก้าวหน้า แต่ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย
เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์เกอร์ (1959)	<p>ปัจจัยจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะงานที่ทำ 2. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	เนื้อหา
	ปัจจัยนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน 1. เงินเดือน 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. สถานะทางอาชีพ 6. นโยบายและการบริหาร 7. สภาพการทำงาน 8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 9. ความมั่นคงในการทำงาน 10. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
มาสโลว์ (1954)	1. ความต้องการด้านกายภาพ 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3. ความต้องการด้านความรักหรือสังคม 4. ความต้องการความยกย่องเคารพ 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
แมคเคลแลนด์ (1962)	1. ความต้องการความสำเร็จ 2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน 3. ความต้องการมีอำนาจ

จากตาราง 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริช เบอร์ก (1959) มาเป็นตัวแปรในการวิจัย เพราะสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 169) ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดมาจากทฤษฎีการจูงใจที่คล้ายคลึงกันของเฮอริชเบอร์กประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ
2. การได้รับการยอมรับ ยกย่องและนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ
4. ลักษณะของงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กิตติ คำภุษา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

นงศราญ ศุภระมณี (2557, หน้า 3) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีการมีส่วนร่วมมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป

ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า ง) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาภิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการด้านการกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

วิสัยวรรณ สารจันทร์ (2556) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา: เรื่องเล่าของผู้บริหารใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นสำคัญ 1) ผู้บริหารใหม่ทั้ง 3 คน ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกคนมีแรงบันดาลใจ มีความคาดหวัง ความปรารถนา ความกลัว และความกังวล ในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ 2) ช่วงเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับความคาดหวัง ต้องปรับตนเอง มีการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ระยะเวลาในการเรียนรู้งาน และมีการวางแผนเรียนรู้งานที่เป็นระบบ ต้องสร้างความสำเร็จขั้นแรก โดยต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์การ กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน วิเคราะห์สถานการณ์เป็นระยะ ทำเรื่องที่สำคัญให้สำเร็จ ใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม และที่สำคัญต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้ได้ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารใหม่มีการนำรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมตัดสินใจ ร่วมในการแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนมากที่สุด ปัญหางบประมาณส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างล่าช้า ทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ปัญหาฐานะความยากจนของชุมชนเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและต่อผู้เรียนโดยตรง และปัญหาความแตกต่างของชุมชนด้านการเมืองทำให้เกิดปัญหาในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อีกทั้งปัญหาส่วนตัวเรื่องครอบครัวที่ไม่เข้าใจกันทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, หน้า ๖) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จำแนกตามระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า ๖) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับสุดท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

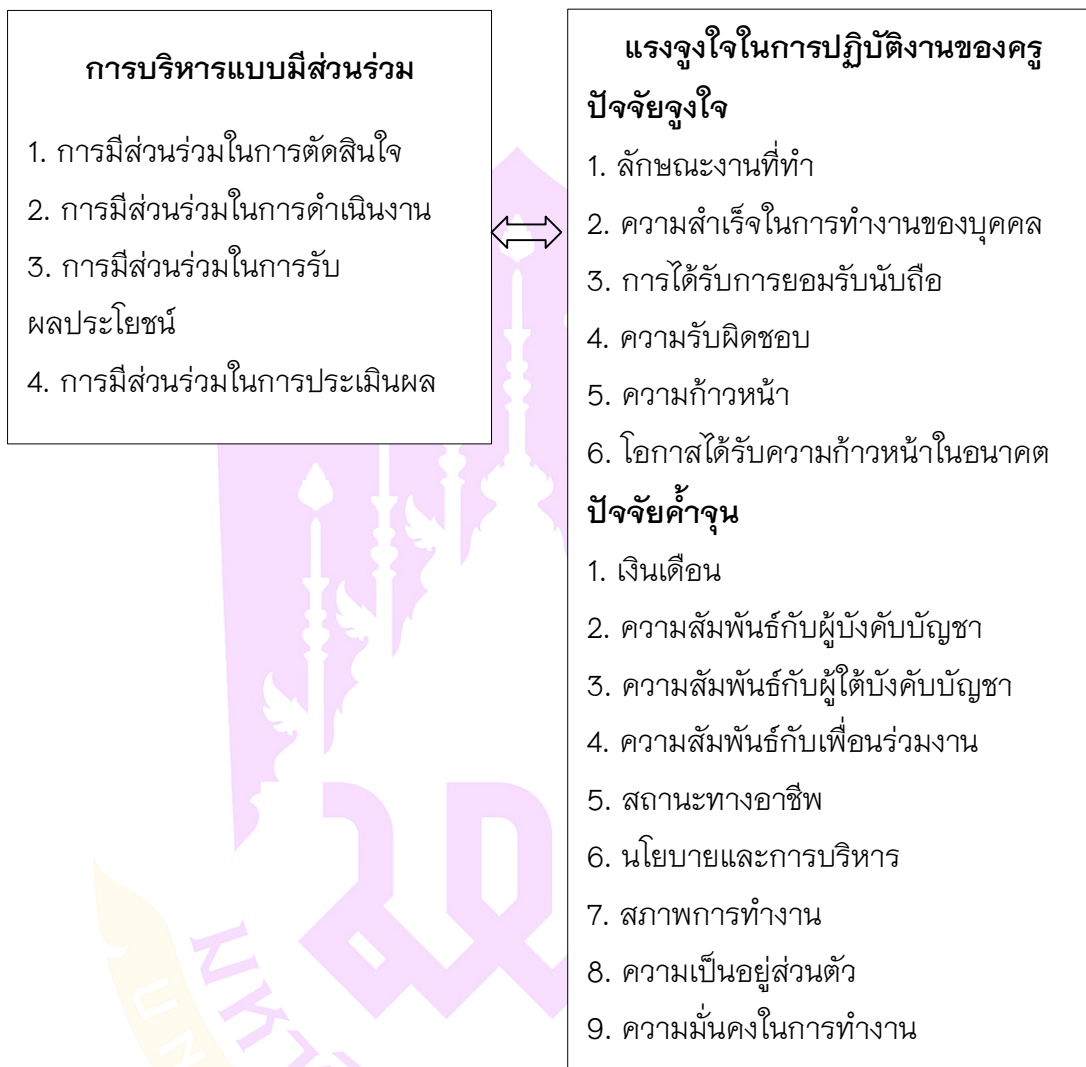
เกศินี ทองทวี และคณะ (2559) ได้ศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบางมดวิทยา “สีสุกหวาดจวนอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ สภาพการปฏิบัติงาน และปริมาณงานและความรับผิดชอบ

วรภรณ์ สิทธิมนโรธ และสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชา ชันตัน ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงาน 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่แตกต่าง ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่าง

จินตนา ดวงแพงมาตร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนอำเภอลาดบัวหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอลาดบัว หลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมอยู่ใน ระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ นับถือ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอลาดบัว หลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านการ ยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมทั้งสิ้น 442 คน จาก 8 โรงเรียน (จากข้อมูลอัตราค่าจ้างครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–609 อ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 48–49) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมเนื้อหาและความรู้ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย

3. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครู จำนวน 41 ข้อ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (five' rating scale) และบุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 100) ได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2.5 หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาขอความเห็นชอบ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้อง

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

2.6.1 ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเหมือด

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ่นกอง

ตำแหน่ง รองคณบดี

สังกัด วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา

2.6.3 นางแสงหล้า ไสสะอาด

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

2.7 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามตัวแปรที่ศึกษา และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Comgruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
การให้คะแนน		ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้	
+1		เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา	
0		เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา	
-1		เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา	

2.8 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง

2.9 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลตามความเป็นจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุเถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับครูในสถานศึกษาช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่สถานศึกษา สหวิทยาเขตสุเถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 ทั้ง 8 แห่ง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุเถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุเถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการ

บรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100) ดังนี้

4.51-5.00	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุคติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.710-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.310-0.700	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.010-0.300	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เท่ากับ .000	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ หรือทิศทางตรงข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือทิศทางเดียวกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยผู้วิจัยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกตามลำดับได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
sumx1	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
sumx2	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
sumx3	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
sumx4	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล
sumX	แทน	ภาพรวมของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
sumy1	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ
sumy2	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
sumy3	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
sumy4	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ
sumy5	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า
sumy6	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
sumy7	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือน
sumy8	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
sumy9	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
sumy10	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
sumy11	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านสถานะทางอาชีพ
sumy12	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและการบริหาร
sumy13	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน
sumy14	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านความเป็นส่วนตัว
sumy15	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน
sumy16	แทน	ปัจจัยค่าจุน ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา
sumY01	แทน	ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครู
sumY02	แทน	ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนของครู
sumY	แทน	ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	88	42.90
1.2 หญิง	117	57.10
รวม	205	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ครูผู้ช่วย	59	28.80
2.2 ครู คศ.1	47	22.90
2.3 ครู คศ.2	82	40.00
2.4 ครู คศ.3	16	7.80
2.5 ครู คศ.4	1	0.50
รวม	205	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	129	62.90
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	76	37.10
รวม	205	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	91	44.40
4.2 10-20 ปี	39	19.00
4.3 20 ปีขึ้นไป	75	36.60
รวม	205	100.00

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ด้านตำแหน่งระดับครู คศ.2 มากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา ระดับครูผู้ช่วย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมา ระดับครู คศ.1 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 รองลงมา ระดับ ครู คศ.3 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และน้อยที่สุดระดับครู

คศ. 4 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ด้านวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

จากการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียด ในตารางที่ 3 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมเฉลี่ย

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.92	0.70	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.95	0.58	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.85	0.61	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.79	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.85$)

และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

**ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ**

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้กำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและมีความเป็นรูปธรรม	4.02	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา	3.79	0.81	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ	3.95	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ	3.96	0.86	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ โดยการประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย	3.95	0.88	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ร่วมคัดเลือกหัวหน้างานที่จะมีอิทธิพลต่องาน	3.86	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.70	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้กำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและมีความเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ

($\bar{X} = 3.96$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.15	0.67	มาก
2. ครูมีส่วนร่วมในการสนับสนุนบริจาคทรัพย์สินและวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ โดยสมัครใจ	3.70	0.88	มาก
3. ครูมีส่วนร่วมในการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าโครงการ ซึ่งทำหน้าที่บริหารและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามา	4.07	0.73	มาก
4. ครูให้ความร่วมมือโดยไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามา และผลที่เกิดกับผู้ที่เข้าร่วมในโครงการ	3.89	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.58	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าโครงการ ซึ่งทำหน้าที่บริหารและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามา ($\bar{X} = 4.07$) และครูมีส่วนร่วมในการสนับสนุน

บริจาคทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยสมัครใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำความสำเร็จจาก การดำเนินงานของครูมาเป็นส่วนในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.07	0.87	มาก
2. ครูมีส่วนได้รับประโยชน์อันเกิดจากความสำเร็จของ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น ได้รับ ความสะดวก ความเท่าเทียม คุณภาพการบริการ และ ความพึงพอใจในการบริการ	3.75	0.84	มาก
3. ครูมีโอกาสได้สมัครเข้ามาเป็นคณะทำงาน อาสาสมัคร หรือคัดเลือกเข้าไปดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ	3.71	0.83	มาก
4. เมื่อดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ครูรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	3.93	0.69	
5. ครูรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิผล	3.79	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.61	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต
สุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมใน
การรับผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษานำความสำเร็จจากการดำเนินงานของครูมาเป็น
ส่วนในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$)
รองลงมา คือ เมื่อดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ครูรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
($\bar{X} = 3.93$) และครูมีโอกาสได้สมัครเข้ามาเป็นคณะทำงาน อาสาสมัคร หรือคัดเลือกเข้าไปดำเนิน
โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทางการประเมินโครงการหรือกิจกรรม	3.83	0.69	มาก
2. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์	3.82	0.70	มาก
3. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานโครงการในสถานศึกษา และการนำผลการประเมินที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์	3.72	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.69	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทางการประเมินโครงการหรือกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.82$) และผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานโครงการในสถานศึกษา และการนำผลการประเมินที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.72$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 รวมเฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	0.70	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.13	0.57	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.74	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.71	มาก
6. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.87	0.70	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
7. ด้านเงินเดือน	3.52	0.83	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.84	0.65	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.66	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.68	มาก
11. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.22	0.62	มาก
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.67	มาก
13. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.66	มาก
14. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.34	0.82	ปานกลาง
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.68	มาก
16. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	3.94	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.51	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.13$) และด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.34$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมเฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	0.70	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.13	0.57	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.74	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.71	มาก
6. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.87	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค้ำจุนของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมเฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านเงินเดือน	3.52	0.83	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.84	0.65	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.66	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.68	มาก
5. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.22	0.62	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.67	มาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.66	มาก
8. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.34	0.82	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.68	มาก
10. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	3.94	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.82	0.52	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.95$) ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.78$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.52$) และด้านความเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่องาน พอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	4.07	0.69	มาก
2. ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	3.85	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.70	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีความรู้สึกที่ดีต่องาน พอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) และครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.92	0.67	มาก
2. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี	4.24	0.65	มาก
3. ครูพอใจและภูมิใจในผลงาน การปฏิบัติงานของตนเอง	4.22	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ครูพอใจและภูมิใจในผลงาน การปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.22$) และครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถและการปฏิบัติงาน	4.02	0.65	มาก
2. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานับสนุนและชื่นชมผลงาน	3.86	0.73	มาก
3. ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.00	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	3.97	0.57	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารวมไปถึงบุคคลอื่น ๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานับสนุนและชื่นชมผลงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้อย่างอิสระ	3.76	0.86	มาก
2. ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	3.96	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.74	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) และผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติงานของครูทำให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	3.69	0.80	มาก
2. งานที่ครูปฏิบัติอยู่ ทำให้ครูมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.87	0.76	มาก
3. ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.72	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.71	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้าน ความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยงานที่ครูปฏิบัติอยู่ ทำให้ครูมีประสบการณ์และความชำนาญใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ครูมีโอกาสได้รับการ สนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.72$) และการปฏิบัติงานของครูทำให้มีโอกาส ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกับ ครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน	3.81	0.81	มาก
2. ครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.93	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านโอกาสได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) และครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกับครู ท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ	3.59	0.93	มาก
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม	3.44	0.81	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.52	0.83	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.44$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและบุคลากรท่านอื่น ๆ	3.79	0.83	มาก
2. ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร	3.90	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	0.65	มาก

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ โดยครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$) และผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและบุคลากรท่านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุถลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการสื่อสารเชิงบวก ทั้งกิริยาและวาจากับคณะทำงานใน ความดูแลของท่าน ทั้งในระหว่างปฏิบัติงาน และนอกเวลา ปฏิบัติงาน	3.99	0.68	มาก
2. ครูทำงานร่วมกันกับคณะทำงานในความดูแลของท่านด้วย ความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.90	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.66	มาก

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุถลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูมีการสื่อสารเชิงบวก ทั้งกิริยาและวาจากับคณะทำงานในความดูแลของท่าน ทั้งในระหว่างปฏิบัติงาน และนอกเวลาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) และครูทำงานร่วมกันกับคณะทำงานในความดูแลของท่านด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.92	0.72	มาก
2. ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	3.91	0.68	มาก

จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) และครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านสถานะทางอาชีพ

ด้านสถานะทางอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้รู้สึกภูมิใจรู้สึก มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	4.19	0.65	มาก
2. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม	4.37	0.73	มาก
3. อำนาจหน้าที่และตำแหน่งปัจจุบัน ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.11	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	0.62	มาก

จากตาราง 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้การยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้รู้สึกภูมิใจรู้สึก มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.19$) และอำนาจหน้าที่และตำแหน่งปัจจุบัน ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	3.82	0.70	มาก
2. นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.76	0.80	มาก
3. ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน	3.77	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.78	0.67	มาก

จากตาราง 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยนโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$) และนโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	3.92	0.78	มาก
2. เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.83	0.67	มาก
3. ครูรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.74	มาก
4. สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคารสะอาด ดูสวยงาม	3.72	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.66	มาก

จากตาราง 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยครูรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานลักษณะของที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานมีความเพียงพอ กระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) และสถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคารสะอาด ดูสวยงาม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความเป็นส่วนตัว

ด้านความเป็นส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว	3.37	0.91	ปานกลาง

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านความเป็นส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น	3.31	0.84	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.34	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านความเป็นส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยการโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) และครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.31$)

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	3.71	0.82	มาก
2. ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน	3.80	0.81	มาก
3. ผู้บริหารประเมินผลงานอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม	3.88	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	0.68	มาก

จากตาราง 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารประเมินผลงานอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ครูรับรู้ได้ถึง การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จากโรงเรียน ($\bar{X} = 3.80$) และครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากผู้บริหาร	3.89	0.80	มาก
2. ครูสามารถได้คำแนะนำที่ดี และได้รับการดูแลในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ	3.95	0.76	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ความสามารถของ ผู้ทำงานได้ และบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี	3.99	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.71	มาก

จากตาราง 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ และบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ครูสามารถได้คำแนะนำที่ดี และได้รับการดูแลในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95$) และครูรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.89$)

**ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)



ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ของการบริการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

	sumx1	sumx2	sumx3	sumx4	sumX	sumy1	sumy2	sumy3	sumy4	sumy5	sumy6	sumY01
sumx1	1											
sumx2	.616**	1										
sumx3	.612**	.770**	1									
sumx4	.771**	.720**	.687**	1								
sumX	.865**	.872**	.864**	.911**	1							
sumy1	.557**	.682**	.621**	.590**	.693**	1						
sumy2	.689**	.573**	.590**	.607**	.703**	.561**	1					
sumy3	.493**	.541**	.651**	.388**	.584**	.593**	.618**	1				
sumy4	.642**	.538**	.629**	.417**	.632**	.519**	.629**	.694**	1			
sumy5	.608**	.544**	.665**	.506**	.660**	.480**	.669**	.728**	.757**	1		
sumy6	.694**	.520**	.621**	.581**	.691**	.437**	.575**	.599**	.655**	.791**	1	
sumY01	.744**	.685**	.762**	.622**	.799**	.723**	.806**	.845**	.865**	.896**	.824**	1

หมายเหตุ: * Level of significant at $p < .05$

** Level of significant at $p < 0.0$

จากตาราง 27 พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .799^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจในระดับสูง ($r = .762^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์รองลงมากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจในระดับสูง ($r = .744^{**}$) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ($r = .685^{**}$) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ($r = .622^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

	sumx1	sumx2	sumx3	sumx4	sumx	sumy7	sumy8	sumy9	sumy10	sumy11	sumy12	sumy13	sumy14	sumy15	sumy16	sumy20
sumx1	1															
sumx2	.616**	1														
sumx3	.612**	.770**	1													
sumx4	.771**	.720**	.687**	1												
sumx	.865**	.872**	.864**	.911**	1											
sumy7	.562**	.532**	.509**	.455**	.585**	1										
sumy8	.571**	.563**	.410**	.563**	.602**	.532**	1									
sumy9	.471**	.502**	.400**	.386**	.499**	.450**	.524**	1								
sumy10	.381**	.462**	.505**	.316**	.468**	.440**	.585**	.803**	1							
sumy11	.529**	.342**	.294**	.427**	.460**	.267**	.586**	.668**	.614**	1						
sumy12	.605**	.671**	.467**	.647**	.681**	.647**	.636**	.521**	.389**	.379**	1					
sumy13	.586**	.642**	.633**	.569**	.689**	.538**	.704**	.480**	.540**	.549**	.651**	1				
sumy14	.349**	.522**	.670**	.418**	.549**	.427**	.268**	.380**	.319**	.170**	.424**	.482**	1			
sumy15	.410**	.502**	.513**	.368**	.505**	.531**	.658**	.427**	.645**	.503**	.531**	.795**	.397**	1		

ตาราง 28 (ต่อ)

sumy16	.615 ^{**}	.627 ^{**}	.635 ^{**}	.594 ^{**}	.701 ^{**}	.434 ^{**}	.648 ^{**}	.403 ^{**}	.462 ^{**}	.412 ^{**}	.592 ^{**}	.755 ^{**}	.519 ^{**}	.729 ^{**}	1	sumy02
sumy02	.674 ^{**}	.717 ^{**}	.680 ^{**}	.631 ^{**}	.766 ^{**}	.716 ^{**}	.806 ^{**}	.743 ^{**}	.761 ^{**}	.663 ^{**}	.768 ^{**}	.859 ^{**}	.603 ^{**}	.822 ^{**}	.791 ^{**}	1

หมายเหตุ: * Level of significant at $p < .05$

** Level of significant at $p < 0.01$

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .766^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง ($r = .717^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีความสัมพันธ์รองลงมา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง ($r = .680^{**}$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง ($r = .674^{**}$) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุน ในระดับปานกลาง ($r = .631^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ของการบริการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

	Sumx1	Sumx2	Sumx3	Sumx4	Sumx	Sumy1	Sumy2	Sumy3	Sumy4	Sumy5	Sumy6	Sumy7	Sumy8	Sumy9	Sumy10	Sumy11	Sumy12	Sumy13	Sumy14	Sumy15	Sumy16	Sumy	
Sumx1	1																						
Sumx2	.616**	1																					
Sumx3	.612**	.770**	1																				
Sumx4	.771**	.720**	.687**	1																			
Sum X	.865**	.872**	.864**	.911**	1																		
Sumy1	.557**	.682**	.621**	.590**	.693**	1																	
Sumy2	.689**	.573**	.590**	.607**	.703**	.561**	1																
Sumy3	.493**	.541**	.651**	.388**	.584**	.593**	.618**	1															
Sumy4	.642**	.538**	.629**	.417**	.632**	.519**	.629**	.694**	1														
Sumy5	.608**	.544**	.665**	.506**	.660**	.480**	.669**	.728**	.757**	1													
Sumy6	.694**	.520**	.621**	.581**	.691**	.437**	.575**	.599**	.655**	.791**	1												
Sumy7	.562**	.532**	.509**	.455**	.585**	.384**	.574**	.448**	.630**	.736**	.681**	1											
Sumy8	.571**	.563**	.410**	.563**	.602**	.701**	.574**	.452**	.451**	.571**	.504**	.532**	1										
Sumy9	.471**	.502**	.400**	.386**	.499**	.467**	.578**	.411**	.620**	.436**	.291**	.450**	.524**	1									
Sumy10	.381**	.462**	.505**	.316**	.468**	.579**	.530**	.506**	.571**	.536**	.353**	.440**	.585**	.803**	1								
Sumy11	.529**	.342**	.294**	.427**	.460**	.365**	.564**	.249**	.422**	.411**	.273**	.267**	.586**	.668**	.614**	1							
Sumy12	.605**	.671**	.467**	.647**	.681**	.483**	.649**	.445**	.438**	.527**	.468**	.647**	.636**	.521**	.389**	.379**	1						
Sumy13	.586**	.642**	.633**	.569**	.689**	.658**	.737**	.579**	.575**	.707**	.603**	.538**	.704**	.480**	.540**	.549**	.651**	1					
Sumy14	.349**	.522**	.670**	.418**	.549**	.420**	.442**	.394**	.461**	.413**	.305**	.427**	.268**	.380**	.319**	.170**	.424**	.482**	1				
Sumy15	.410**	.502**	.513**	.368**	.505**	.545**	.670**	.602**	.430**	.670**	.500**	.531**	.658**	.427**	.645**	.503**	.531**	.795**	.397**	1			
Sumy16	.615**	.627**	.635**	.594**	.701**	.651**	.619**	.559**	.460**	.599**	.577**	.454**	.648**	.403**	.462**	.412**	.592**	.755**	.519**	.729**	1		
Sumy	.731**	.734**	.741**	.654**	.812**	.736**	.828**	.737**	.781**	.841**	.724**	.740**	.779**	.702**	.736**	.609**	.734**	.862**	.583**	.800**	.786**	1	

หมายเหตุ: * Level of significant at p<.05

** Level of significant at p<.01

จากตาราง 29 พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .812^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ($r = .741^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสัมพันธ์รองลงมากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง ($r = .734^{**}$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง ($r = .731^{**}$) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง ($r = .654^{**}$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์เพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยผู้วิจัยใช้ตารางประกอบการบรรยาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเป็นส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตสุตถินไทย ใช้หลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับนงคราญ ศุภระมณี (2557, หน้า 3) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภูมิใจในวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในผลงาน และการ

ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ณ ปัจจุบัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเป็นส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากครูมีภาระงานมากจนเกินไป ทำให้ไม่สามารถให้เวลากับครอบครัว หรือให้เวลากับตนเองได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า ๖) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับสุดท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของ Argyris (1958) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการผูกใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) และ Herzberg (1959) สรุปได้ว่า การตอบสนองการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริง ดังนั้นโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถือเป็นการตอบสนองความต้องการความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง อันเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมใน

การประเมินผล มีระดับการปฏิบัติการน้อยที่สุด ดังนั้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาควรได้รับการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลให้มีความเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ

2. จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว มีระดับการปฏิบัติการน้อยที่สุด ดังนั้น ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวของครูผู้สอนควรได้รับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูผู้สอน

3. จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากเท่าใด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีมากในลักษณะคล้ายตามกันด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการนำหลักการดังกล่าวในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามบริบทของสถานศึกษาเพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อนำผลมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.**

กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.

กิตติ คำภูษา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.,**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

เกตุณี ทองทวี และคณะ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**

โรงเรียนบางมดวิทยา “สิสุทหวาดจวนอุปลัถม์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**

(พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์.

จินตนา ดวงแพงมาตร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน**

อำเภอลาดบัวหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม.,

มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.

จุฑาปัทม์ สมุทระประภูต. (2544). **ประสิทธิผลของการสื่อสารกิจกรรม 5 ส ในกลุ่ม**

อุตสาหกรรมรถยนต์สยามนิสสัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อ**

การมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพฯ.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **การเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ**

(พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ไทโรเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตโปรดักชัน.

ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันในองค์กรและการติดต่อองค์กร

- กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.บ., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรรพสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **หลักการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมรส ไซติคุณุชร. (2540). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธานี นทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี.
- นริศรา ลีทธิชู. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- นงคราญ ศุกระมณี. (2557). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **หลักการวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). **หลักการจัดการศึกษา ชุดฝึกอบรมครูในโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประชา อ่อนรักษา. (2542). **องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2541). **สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). **การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- เรื่องวณิษฐ์ แก้วพรหม. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครู**
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์.
 ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วราภรณ์ สิทธิมนโรด และสุวัฒน์ วิวัฒน์นานนท์. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ**
ข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2546). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ:
 โอเดียร์สโตร์.
- วิไลวรรณ สารจันทร์. (2556). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา:**
เรื่องเล่าของผู้บริหารใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ศษ.ม.,
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). **การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษา**
ขั้นพื้นฐาน ปรินญาณีพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
 กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ :**
จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สมศักดิ์ ดงเทียง. (2543). **หลักและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**
อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. (2541). **การบริหารบุคคล.** ลำปาง: ภูมิบัณฑิต.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ**
กรมวิชาการ, 5(4), 9.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).**

กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุนันทา เลหาพันธ์. (2541). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุคส์ไตร์.

สุริยา จันท์สงศ์. (2549). **การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). **เอกสารประกอบการอบรม**

หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาหมวด 2 บริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: ครูสภา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา**

และสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน**

มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

(จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Argyris, C. (1958). **Personality and Organization**. New York: Harper & Brothers.

Bryman, A. (1986). **Leadership and Organization**. London: Routledge & Kegan Paul.

Brown. (1980). **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York:

John Wiley and Sons.

Cohen, J.M., and Uphoff, N. T. (1980). Participation's Place Development: Seeking

Clarity through Specificity. **World Development**, 8(3), 219.

Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). **The motivation to work**.

New York: Johniley and Sons.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Siize for Research Activities**.

Educational and Phychological Measurement, 30(3), 68.

Likert, R. (1991). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.

McGregor, D. (1960). **The Human Side of Entrieties**. New York: McGraw-Hill.

Mclelland, D. C. (1962). **Business drive and national achiement**. Haward Business

Review.

Shadid, W., Prins, W. and Nas, P.J.M. (1982). **Access and Participation: A Theory**

Approach in Participation of the Poor in Development. Leident: University of

Leiden.

Swansburg, R. (1996). **Management and Leadership for Nurse Managers.**

Boston: Jones and Bartlett Publishes.

Tannenbaum, R., Weschler, I. R. and Massarik, F. (1990). **Leadership and**

Organization: A Behavioral Science Approach Garland: Harvard

Business_Reviews.

Uphoff, Norman T. (1980). **Rural Development Participation**

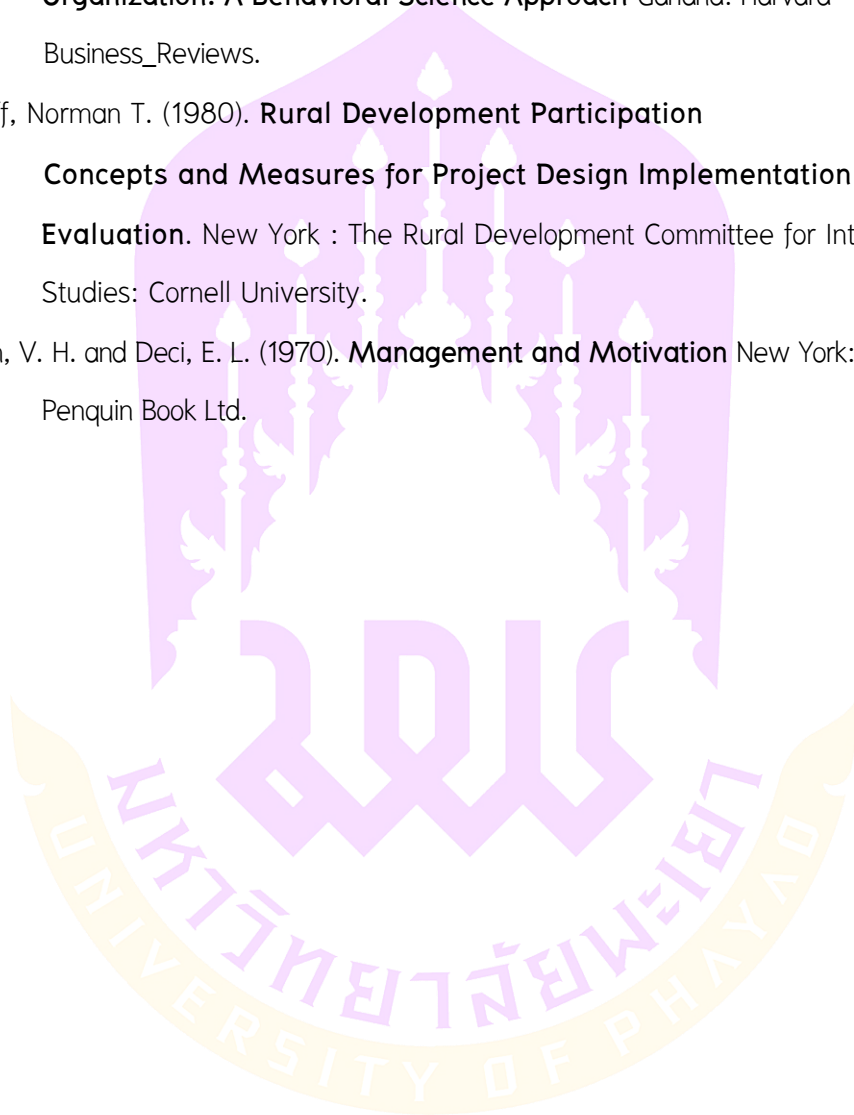
Concepts and Measures for Project Design Implementation and

Evaluation. New York : The Rural Development Committee for International

Studies: Cornell University.

Vroom, V. H. and Deci, E. L. (1970). **Management and Motivation** New York:

Penquin Book Ltd.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			Σx	IOC	ผล
		1	2	3			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้กำหนด แนวทางใน การดำเนินโครงการและ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา และมีความเป็นรูปธรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมใน การเสนอ กลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมใน การกำหนด วิธีการดำเนินโครงการที่ สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ที่เข้า มามีส่วนร่วมในโครงการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมใน การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมใน การกำหนด กฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติ กิจกรรมในโครงการ โดยการประชุมเพื่อ จัดทำนโยบาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ร่วมคัดเลือก หัวหน้างานที่จะมีอิทธิพล ต่องาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน							
7	ครูมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรม ต่างๆ ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ			Σx	IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
8	ครูมีส่วนร่วมในการสนับสนุนบริจาคทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ โดยสมัครใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ครูมีส่วนร่วมในการเป็นหัวหน้างานหัวหน้าโครงการ ซึ่งทำหน้าที่บริหารและประสานงาน กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็น ปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการหรือ กิจกรรมต่างๆ เข้ามา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ครูให้ความร่วมมือโดยไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสีย ที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามา และผลที่เกิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์							
11	ผู้บริหารสถานศึกษานำความสำเร็จจากการดำเนินงานของครูมาเป็นส่วนในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			Σx	IOC	ผล
		1	2	3			
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (ต่อ)							
12	ครูมีส่วนได้รับประโยชน์อันเกิดจากความสำเร็จ ของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา เช่น ได้รับความสะดวก ความเท่าเทียม คุณภาพ การบริการ และความพึงพอใจในการบริการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ครูมีโอกาสได้สมัครเข้ามาเป็นคณะทำงาน อาสาสมัคร หรือคัดเลือกเข้าไปดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	เมื่อดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา ครูรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
15	ครูรู้สึกกว่าตนเอง ทำงานมีประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดแนวทาง การประเมินโครงการหรือกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้ ครู มี ส่วน ร่วม ใน การตรวจสอบ การดำเนินโครงการและ กิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อ ทำให้ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้น ก่อให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			Σx	IOC	ผล
		1	2	3			
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (ต่อ)							
18	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานโครงการใน สถานศึกษา และการนำผลการประเมินที่ได้รับ นำไปใช้ประโยชน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยจุดใจ: ด้านลักษณะงานที่ทำ							
1	ครูมีความรู้ลึกที่ดีต่องาน พอใจในลักษณะงานที่ ปฏิบัติงานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยจุดใจ: ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล							
3	ครูได้ ใช้ ความรู้ ความ สามารถ ในการปฏิบัติงานจน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	เมื่อ มี ปัญ หา ใน การ ปฏิบัติงาน ครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ครูพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยจุดใจ: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
6.	เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลอื่นๆ ใน โรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถและการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			Σx	IOC	ผล
		1	2	3			
ปัจจัยจุดใจ: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ต่อ)							
7	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและชื่นชม ผลงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยจุดใจ: ด้านความรับผิดชอบ							
9	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยจุดใจ: ด้านความก้าวหน้า							
11	การปฏิบัติงานของครูทำให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	งานที่ครูปฏิบัติอยู่ ทำให้ครูมีประสบการณ์และ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยจุดใจ: ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต							
14	ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เช่นเดียวกับครูท่านอื่นๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ			Σx	IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ปัจจัยจูงใจ: ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ต่อ)							
15	ครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านเงินเดือน							
16	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
18	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและบุคลากรท่านอื่นๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ของผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา							
20	ครูมีการสื่อสารเชิงบวก ทั้งกิริยาและวาทะกับ คณะทำงานในความดูแลของท่าน ทั้งในระหว่าง ปฏิบัติงาน และนอกเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ครูทำงานร่วมกับคณะทำงานในความดูแลของท่านด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ			Σx	IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
22	ครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านสถานะทางอาชีพ							
24	ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้รู้สึกภูมิใจรู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งปัจจุบัน ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านนโยบายและการบริหาร							
27	นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนด นโยบายและแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ			Σx	IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านสภาพการทำงาน							
30	ลักษณะการทำงานที่เป็นสัดส่วนและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่มีความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ครูรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคาร สะอาด ดูสวยงาม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านความเป็นส่วนตัว							
34	การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
36	ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	ครูรับรู้ได้ถึงการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารประเมินผลงานอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ			Σx	IOC	ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
ปัจจัยค่าจุม: ด้านวิธีการปกครอง บัณฑิตบัญชา							
39	ครูรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสิน เรื่องต่างๆ จากผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	ครูสามารถได้คำแนะนำที่ดี และได้รับการดูแลในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ และบริหารจัดการ กิจกรรมต่างๆ ได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนและตรงกับความ เป็นจริงของท่านให้มากที่สุด ข้อมูลจากการตอบของท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สำหรับผู้วิจัยในการนำมาประมวลผลการวิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ต่อไป

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

3. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัชกร จัปใจนาย
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. ตำแหน่ง

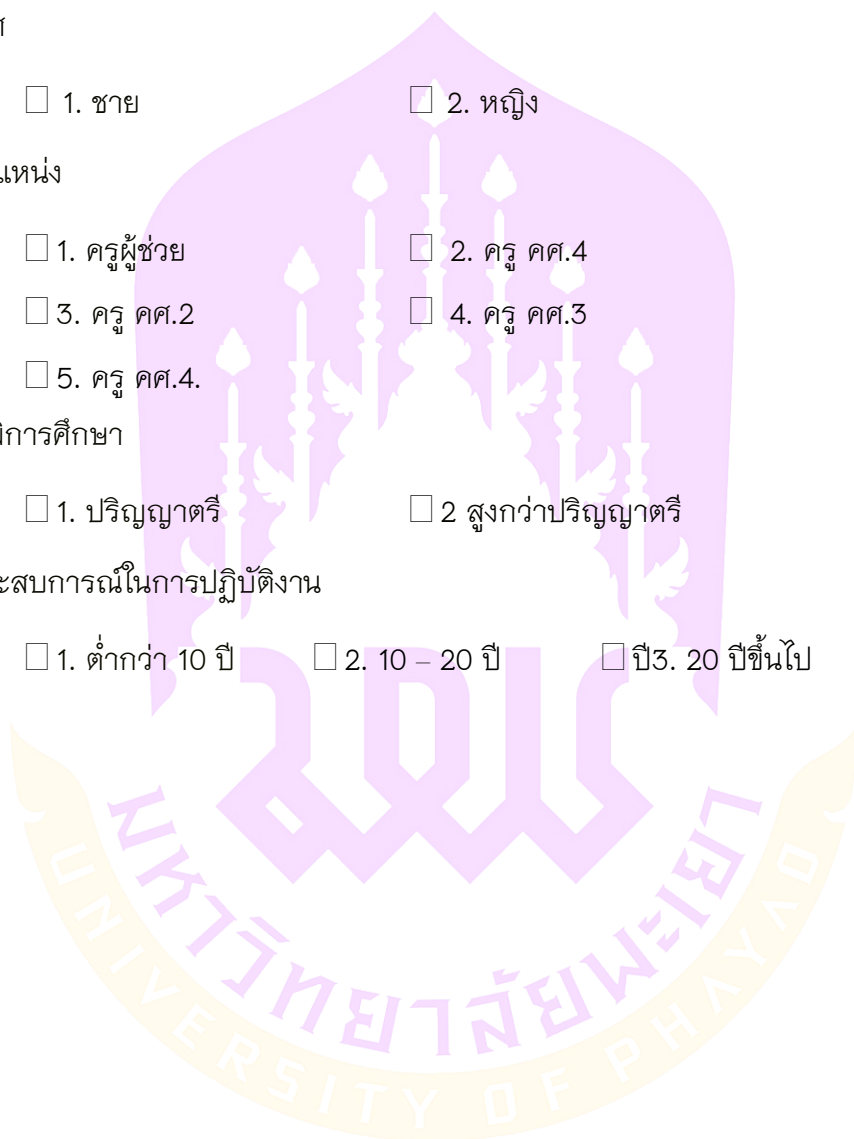
1. ครูผู้ช่วย 2. ครู คศ.4
 3. ครู คศ.2 4. ครู คศ.3
 5. ครู คศ.4.

3. วุฒิการศึกษา

1. ปริญญาตรี 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. 10 – 20 ปี 3. 20 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2

แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับความคิดเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้กำหนดแนวทางในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาและมีความเป็นรูปธรรม						[] 1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอ กลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา						[] 2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ						[] 3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ						[] 4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ โดยการประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย						[] 5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้ร่วมคัดเลือกหัวหน้างานที่จะมีอิทธิพลต่องาน						[] 6

ข้อ	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน							
7	ครูมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา						[] 7
8	ครูมีส่วนร่วมในการสนับสนุนบริจาค ทรัพย์สินและ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ โดยสมัคร ใจ						[] 8
9	ครูมีส่วนร่วมในการเป็นหัวหน้างาน หัวหน้า โครงการ ซึ่งทำหน้าที่บริหารและ ประสานงาน กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้เกิดการ สื่อสารข้อมูลภายใน และ ได้รับคำแนะนำซึ่งเป็น ปัญหาของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของสถานศึกษา ตลอดจน ผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการหรือ กิจกรรม ต่างๆ เข้ามา						[] 9
10	ครูให้ความร่วมมือโดยไม่มีผลประโยชน์เข้า มาเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง ที่ว่าผลเสีย ที่ตามมาหลังจากนำโครงการ เข้ามา และผลที่เกิดกับผู้ที่เข้าร่วมใน โครงการ						[] 10
ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์							
11	ผู้บริหารสถานศึกษานำความสำเร็จจาก การดำเนินงานของครูมาเป็นส่วนในการ พิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้น เงินเดือน						[] 11
12	ครูมีส่วนได้รับ ประโยชน์ อันเกิดจาก ความสำเร็จ ของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา เช่น ได้รับความสะดวก ความ เท่าเทียม คุณภาพ การบริการ และความพึง พอใจในการบริการ						[] 12
13	ครูมีโอกาสได้สมัครเข้ามาเป็นคณะ ทำงาน อาสาสมัคร หรือคัดเลือกเข้าไป						[] 13

ข้อ	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	ดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ						
14	เมื่อดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ใน สถานศึกษา ครูรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง						[] 14
15	ครูรู้สึกว่าตนเอง ทำงานมีประสิทธิภาพ						[] 15
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วน ร่วมใน การแสดงความคิดเห็นต่อการ กำหนดแนวทาง การประเมินโครงการหรือ กิจกรรม						[] 16
17	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อ ทำให้ การเปลี่ยนแปลง เกิด ขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้น ก่อให้เกิด ความมั่นใจในความสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์						[] 17
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
18	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการติดตาม ความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน โครงการใน สถานศึกษา และการนำผลการ ประเมินที่ได้รับ นำไปใช้ประโยชน์						[] 18

ตอนที่ 3

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับความคิดเห็น มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ปัจจัยจูงใจ: ด้านลักษณะงานที่ทำ							
1	ครูมีความรู้สึกที่ตื้อตองาน พอใจใน ลักษณะงานที่ ปฏิบัติงานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ						[] 19
2	ครูสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นใน การเรียนรู้สิ่งใหม่						[] 20
ปัจจัยจูงใจ: ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล							
3	ครูได้ ใช้ ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานจน บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้						[] 21
4	เมื่อ มี บั ญ หา ใน การ ปฏิ บั ติ งาน ครูสามารถแก้ไขได้และผ่านพ้นไปด้วยดี						[] 22
ปัจจัยจูงใจ: ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (ต่อ)							
5	ครู พอ ใจ และ ภูมิใจ ใน ผลงาน การ ปฏิบัติงานของตนเอง						[] 23

ข้อ	ลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ปัจจัยจูงใจ: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
6.	เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชารวมถึงบุคคลอื่นๆ ในโรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถและการปฏิบัติงานของท่าน						[] 24
7	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและชื่นชม ผลงานของท่าน						[] 25
8	ครูมักถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน						[] 26
ปัจจัยจูงใจ: ด้านความรับผิดชอบ							
9	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานสำคัญให้ครูทำและ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้อย่างอิสระ						[] 27
10	ครูพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย						[] 28
ปัจจัยจูงใจ: ด้านความก้าวหน้า							
11	การปฏิบัติงานของครูทำให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ						[] 29
12	งานที่ ครู ปฏิบัติ อยู่ ทำให้ ครู มี ประสิทธิภาพและ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น						[] 30
13	ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น						[] 31
ปัจจัยจูงใจ: ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต							
14	ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเช่นเดียวกับครูท่านอื่นๆ ในโรงเรียน						[] 32
15	ครูมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาตนเอง						[] 33
ปัจจัยจูงใจ: ด้านเงินเดือน							
16	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ						[] 34

ข้อ	ลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
17	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม						[] 35
ปัจจัยค่าจุน: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
18	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเองกับครูและบุคลากรท่านอื่นๆ						[] 36
19	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง ของผู้บริหาร						[] 37
ปัจจัยค่าจุน: ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา							
20	ครูมีการสื่อสารเชิงบวก ทั้งกิริยาและวาจา กับ คณะทำงานในความดูแลของท่าน ทั้งในระหว่าง ปฏิบัติงาน และนอกเวลาปฏิบัติงาน						[] 38
21	ครูทำงานร่วมกันกับคณะทำงานในความดูแลของ ท่านด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี						[] 39
ปัจจัยค่าจุน: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
22	ครูรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี						[] 40
23	ครูเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน						[] 41
ปัจจัยค่าจุน: ด้านสถานะทางอาชีพ							
24	ตำแหน่งหน้าที่ของครูทำให้รู้สึกภูมิใจ รู้สึก มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี						[] 42
25	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบ ข้างในสังคม						[] 43
26	อำนาจหน้าที่และตำแหน่งปัจจุบัน ทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน						[] 44
ปัจจัยค่าจุน: ด้านนโยบายและการบริหาร							
27	นโยบายในโรงเรียนเอื้อให้ครูปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้						[] 45

ข้อ	ลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
28	นโยบายของโรงเรียนชัดเจน มีความเป็น ธรรมในการแบ่งหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมาย						[] 46
29	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อ การกำหนด นโยบาย และ แผน การปฏิบัติงาน						[] 47
ปัจจัยด้าน: ด้านสภาพการทำงาน							
30	ลักษณะการทำงานที่เป็นสัดส่วนและมี ความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน						[] 48
31	เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่มี ความเพียงพอกระตุ้นให้มีความต้องการ ในการปฏิบัติงาน						[] 49
32	ครูรู้สึกได้ถึงลักษณะของการทำงานที่มี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน						[] 50
33	สถานที่ทำงานทั้งภายใน ภายนอกอาคาร สะอาด ดูสวยงาม						[] 51
ปัจจัยด้าน: ด้านความเป็นส่วนตัว							
34	การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ไม่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อชีวิต ส่วนตัว						[] 52
35	ครูมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับ ครอบครัว เป็นต้น						[] 53
ปัจจัยด้าน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน							
36	ครูรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ ดำรงอยู่						[] 54
37	ครูรับรู้ได้ถึง การได้รับความคุ้มครองใน การปฏิบัติงานในหน้าที่จากโรงเรียน						[] 55
38	ผู้บริหารประเมินผลงานอย่างบริสุทธิ์และ ยุติธรรม						[] 56

ข้อ	ลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ปัจจัยด้าน: ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา							
39	ครูรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสิน เรื่องต่างๆ จากผู้บริหาร						[] 57
40	ครูสามารถได้คำแนะนำที่ดี และได้รับการดูแลในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ						[] 58
41	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ และบริหารจัดการ กิจกรรมต่างๆ ได้ดี						[] 59



ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	88	42.9	42.9	42.9
	หญิง	117	57.1	57.1	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

ตำแหน่ง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ครูผู้ช่วย	59	28.8	28.8	28.8
	ครู คศ.1	47	22.9	22.9	51.7
	ครู คศ.2	82	40.0	40.0	91.7
	ครู คศ.3	16	7.8	7.8	99.5
	ครู คศ.4	1	0.5	0.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	129	62.9	62.9	62.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	76	37.1	37.1	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

ประสบการณ์					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 10	91	44.4	44.4	44.4
	10-20 ปี	39	19.0	19.0	63.4
	20 ปีขึ้นไป	75	36.6	36.6	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

Statistics															
	N		Mean	Std. Deviation	Percentiles										
	Valid	Missing			10	20	25	30	40	50	60	70	75	80	90
sumx1	205		3.921	0.698	3.000	3.500	3.667	3.833	3.833	4.000	4.000	4.200	4.333	4.500	5.000
sumx2	205		3.954	0.578	3.250	3.300	3.500	3.700	3.750	3.750	4.000	4.250	4.500	4.500	4.750
sumx3	205		3.849	0.611	3.000	3.200	3.400	3.600	3.800	4.000	4.000	4.000	4.200	4.400	4.800
sumx4	205		3.792	0.687	3.000	3.333	3.333	3.333	3.333	4.000	4.000	4.000	4.000	4.333	5.000
sumX	205		3.879	0.566	2.963	3.558	3.571	3.671	3.729	3.792	3.971	4.129	4.238	4.532	4.688

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

Statistics															
	N		Mean	Std. Deviation	Percentiles										
	Valid	Missing			10	20	25	30	40	50	60	70	75	80	90
sumy1	205		3.959	0.696	3.000	3.500	3.500	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.500	4.500	5.000
sumy2	205		4.127	0.572	3.333	3.667	3.667	4.000	4.000	4.000	4.000	4.667	4.667	4.667	5.000
sumy3	205		3.966	0.572	3.333	3.667	3.667	3.667	3.667	4.000	4.000	4.000	4.333	4.667	5.000
sumy4	205		3.859	0.741	3.000	3.000	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.500	5.000
sumy5	205		3.758	0.711	2.667	3.333	3.333	3.333	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.333	4.667
sumy6	205		3.873	0.696	3.000	3.500	3.500	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.500	4.500	5.000
sumy7	205		3.517	0.832	2.500	3.000	3.000	3.000	3.000	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.500
sumy8	205		3.841	0.652	3.000	3.500	3.500	3.500	3.500	3.500	4.000	4.000	4.000	4.500	5.000
sumy9	205		3.946	0.656	3.000	3.500	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.250	4.500	5.000
sumy10	205		3.912	0.684	3.000	3.500	3.500	3.500	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.500	5.000
sumy11	205		4.221	0.618	3.333	3.667	4.000	4.000	4.000	4.333	4.333	4.667	4.667	5.000	5.000
sumy12	205		3.782	0.668	3.000	3.000	3.000	3.333	3.667	4.000	4.000	4.000	4.000	4.333	5.000
sumy13	205		3.850	0.659	3.000	3.500	3.500	3.500	3.600	3.750	4.000	4.250	4.500	4.500	4.750
sumy14	205		3.339	0.816	2.500	3.000	3.000	3.000	3.000	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
sumy15	205		3.797	0.682	3.000	3.333	3.333	3.667	3.667	4.000	4.000	4.000	4.000	4.333	4.667
sumy16	205		3.945	0.709	2.867	3.667	3.667	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.333	4.667	5.000
sumY	205		3.856	0.512	3.000	3.557	3.615	3.677	3.688	3.781	3.979	4.104	4.229	4.380	4.474

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
36 รวมเฉลี่ย

Statistics															
	N		Mean	Std. Deviation	Percentiles										
	Valid	Missing			10	20	25	30	40	50	60	70	75	80	90
sumy1	205	0	3.9585	0.69627	3.0000	3.5000	3.5000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	4.5000	5.0000
sumy2	205	0	4.1268	0.57182	3.3333	3.6667	3.6667	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.6667	4.6667	4.6667	5.0000
sumy3	205	0	3.9659	0.57207	3.3333	3.6667	3.6667	3.6667	3.6667	4.0000	4.0000	4.0000	4.3333	4.6667	5.0000
sumy4	205	0	3.8585	0.74062	3.0000	3.0000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	5.0000
sumy5	205	0	3.7577	0.71122	2.6667	3.3333	3.3333	3.3333	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.3333	4.6667
sumy6	205	0	3.8732	0.69558	3.0000	3.5000	3.5000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	4.5000	5.0000
sumy01	205	0	3.9234	0.54975	2.9778	3.5944	3.6667	3.6944	3.8333	4.0000	4.0000	4.2222	4.3611	4.4444	4.5556

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 รวมเฉลี่ย

	Statistics														
	N		Mean	Std. Deviation	Percentiles										
	Valid	Missing			10	20	25	30	40	50	60	70	75	80	90
sumy7	205	0	3.5171	0.83193	2.5000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000
sumy8	205	0	3.8415	0.65153	3.0000	3.5000	3.5000	3.5000	3.5000	3.5000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000
sumy9	205	0	3.9463	0.65645	3.0000	3.5000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.2500	4.5000
sumy10	205	0	3.9122	0.68392	3.0000	3.5000	3.5000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000
sumy11	205	0	4.2211	0.61825	3.3333	3.6667	4.0000	4.0000	4.0000	4.3333	4.3333	4.6667	4.6667	5.0000	5.0000
sumy12	205	0	3.7821	0.66765	3.0000	3.0000	3.0000	3.3333	3.6667	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.3333	5.0000
sumy13	205	0	3.8500	0.65893	3.0000	3.5000	3.5000	3.5000	3.6000	3.7500	4.0000	4.2500	4.5000	4.5000	4.7500
sumy14	205	0	3.3390	0.81556	2.5000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
sumy15	205	0	3.7967	0.68153	3.0000	3.3333	3.3333	3.6667	3.6667	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.3333	4.6667
sumy16	205	0	3.9447	0.70878	2.8667	3.6667	3.6667	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.3333	4.6667	5.0000
sumY02	205	0	3.8151	0.52309	2.9833	3.4917	3.5000	3.6333	3.6617	3.6667	3.9500	4.0367	4.1667	4.3533	4.4750



ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

Correlations																							
	sumx1	sumx2	sumx3	sumx4	sumx	sumy1	sumy2	sumy3	sumy4	sumy5	sumy6	sumy7	sumy8	sumy9	sumy10	sumy11	sumy12	sumy13	sumy14	sumy15	sumy16	sumY	
sumx1	1																						
sumx2	.616**	1																					
sumx3	.612**	.770**	1																				
sumx4	.771**	.720**	.687**	1																			
sumx	.865**	.872**	.864**	.911**	1																		
sumy1	.557**	.692**	.621**	.590**	.693**	1																	
sumy2	.689**	.573**	.590**	.607**	.703**	.561**	1																
sumy3	.493**	.541**	.651**	.388**	.584**	.593**	.618**	1															
sumy4	.642**	.538**	.629**	.417**	.632**	.519**	.629**	.694**	1														
sumy5	.608**	.544**	.665**	.506**	.660**	.480**	.669**	.728**	.757**	1													
sumy6	.694**	.520**	.621**	.581**	.691**	.437**	.575**	.599**	.655**	.791**	1												
sumy7	.562**	.532**	.509**	.455**	.585**	.384**	.574**	.448**	.630**	.736**	.681**	1											
sumy8	.571**	.563**	.410**	.563**	.602**	.701**	.574**	.452**	.451**	.571**	.504**	.532**	1										
sumy9	.471**	.502**	.400**	.386**	.499**	.467**	.578**	.411**	.620**	.436**	.291**	.450**	.524**	1									
sumy10	.381**	.462**	.505**	.316**	.468**	.579**	.530**	.506**	.571**	.536**	.363**	.440**	.585**	.803**	1								
sumy11	.529**	.342**	.294**	.427**	.460**	.365**	.584**	.249**	.422**	.411**	.273**	.267**	.588**	.668**	.614**	1							
sumy12	.605**	.671**	.467**	.647**	.681**	.483**	.649**	.445**	.438**	.527**	.488**	.647**	.636**	.521**	.389**	.379**	1						
sumy13	.598**	.642**	.633**	.569**	.689**	.658**	.737**	.579**	.575**	.707**	.603**	.538**	.704**	.480**	.540**	.549**	.651**	1					
sumy14	.349**	.522**	.670**	.418**	.549**	.420**	.442**	.394**	.461**	.413**	.305**	.427**	.268**	.380**	.319**	.170**	.424**	.482**	1				
sumy15	.410**	.502**	.513**	.368**	.505**	.545**	.670**	.602**	.430**	.670**	.500**	.531**	.658**	.427**	.645**	.503**	.531**	.795**	.397**	1			
sumy16	.615**	.627**	.635**	.594**	.701**	.651**	.619**	.559**	.460**	.599**	.577**	.434**	.648**	.403**	.462**	.412**	.592**	.755**	.519**	.729**	1		
sumY	.731**	.794**	.741**	.654**	.812**	.736**	.828**	.737**	.781**	.841**	.724**	.779**	.702**	.736**	.609**	.734**	.609**	.862**	.593**	.800**	.786**	1	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

หมายเหตุ ภาพประกอบตาราง 29 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตะถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

Correlations

	sumx1	sumx2	sumx3	sumx4	sumx	sumy1	sumy2	sumy3	sumy4	sumy5	sumy6	sumY01
sumx1	1											
sumx2	.616**	1										
sumx3	.612**	.770**	1									
sumx4	.771**	.720**	.687**	1								
sumx	.865**	.872**	.864**	.911**	1							
sumy1	.557**	.682**	.621**	.590**	.693**	1						
sumy2	.689**	.573**	.590**	.607**	.703**	.561**	1					
sumy3	.493**	.541**	.651**	.388**	.584**	.593**	.618**	1				
sumy4	.642**	.538**	.629**	.417**	.632**	.519**	.629**	.694**	1			
sumy5	.608**	.544**	.665**	.506**	.660**	.480**	.669**	.728**	.757**	1		
sumy6	.694**	.520**	.621**	.581**	.691**	.437**	.575**	.599**	.655**	.791**	1	
sumY01	.744**	.685**	.762**	.622**	.799**	.723**	.806**	.845**	.865**	.896**	.824**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

หมายเหตุ ภาพประกอบตาราง 27 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้าน
 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

Correlations

	sumx1	sumx2	sumx3	sumx4	sumx	sumy7	sumy8	sumy9	sumy10	sumy11	sumy12	sumy13	sumy14	sumy15	sumy16	sumy02
sumx1	1															
sumx2	.616**	1														
sumx3	.612**	.770**	1													
sumx4	.771**	.720**	.687**	1												
sumX	.865**	.872**	.864**	.911**	1											
sumy7	.562**	.532**	.509**	.455**	.585**	1										
sumy8	.571**	.563**	.410	.563**	.602**	.532**	1									
sumy9	.471**	.502**	.400**	.386**	.499**	.450**	.524**	1								
sumy10	.381**	.462**	.505**	.316**	.468**	.440**	.585**	.803**	1							
sumy11	.529**	.342**	.294**	.427**	.460**	.267**	.586**	.668**	.614**	1						
sumy12	.605**	.671**	.467**	.647**	.681**	.647**	.636**	.521**	.389**	.379**	1					
sumy13	.586**	.642**	.633**	.569**	.689**	.538**	.704**	.480**	.540**	.549**	.651**	1				
sumy14	.349**	.522**	.670**	.418**	.549**	.427**	.268**	.380**	.319**	.170**	.424**	.482**	1			
sumy15	.410**	.502**	.513**	.368**	.505**	.531**	.658**	.427**	.645**	.503**	.531**	.795**	.397**	1		
sumy16	.615**	.627**	.635**	.594**	.701**	.434**	.648**	.403**	.462**	.412**	.592**	.755**	.519**	.729**	1	
sumY02	.674**	.717**	.680**	.631**	.766**	.716**	.806**	.743**	.761**	.663**	.768**	.859**	.603**	.822**	.791**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

หมายเหตุ ภาพประกอบตาราง 28 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

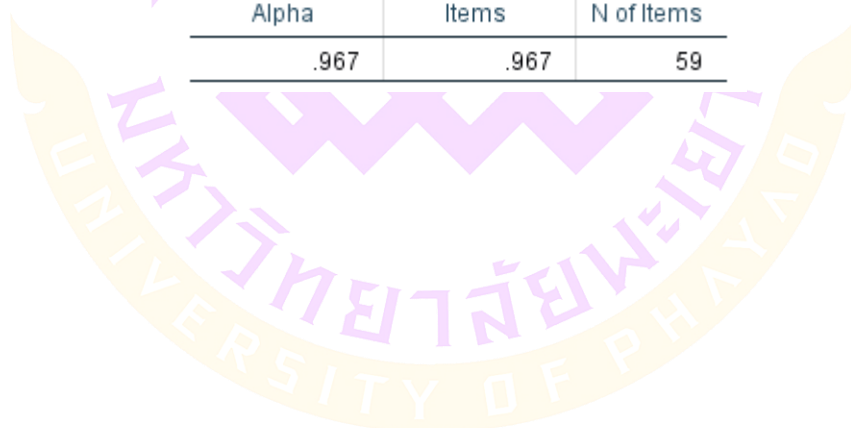
Case Processing Summary

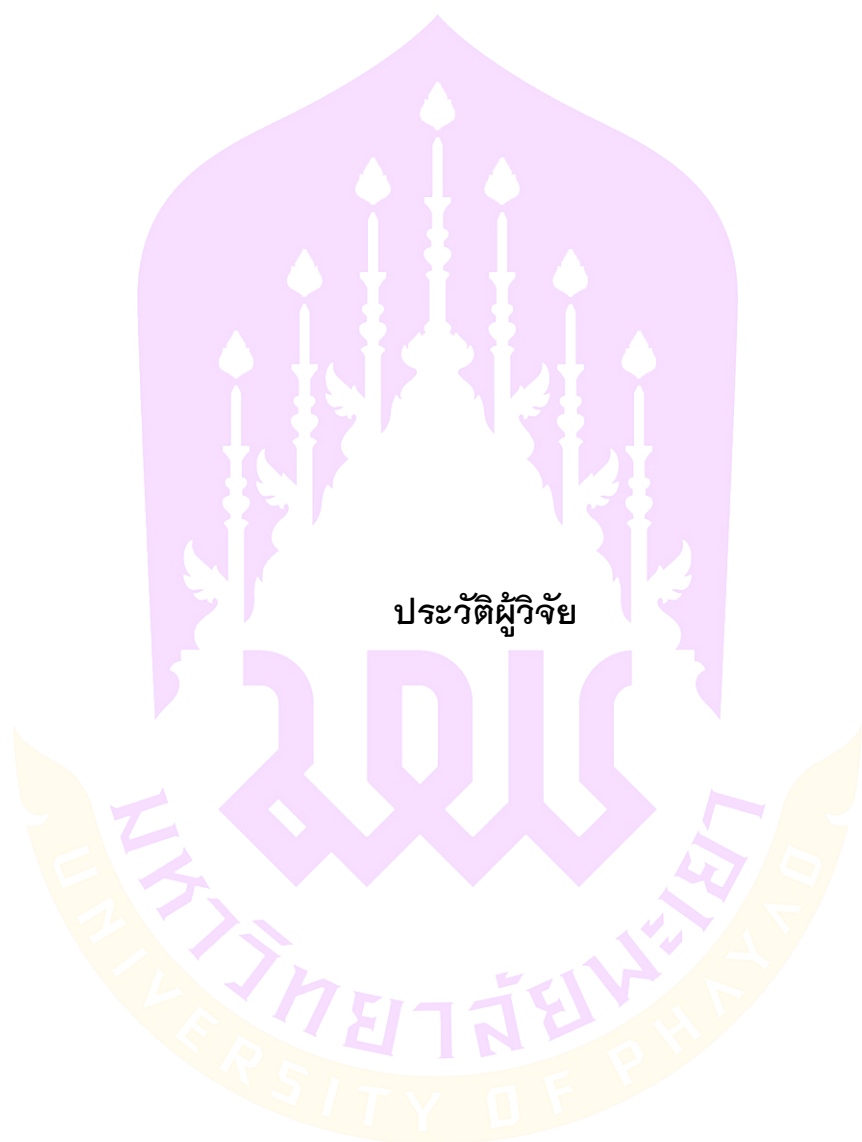
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.967	59





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ธัชกร จับใจนาย
วัน เดือน ปี เกิด	6 กรกฎาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2547 ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	159 หมู่ 3 ตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ธัชกร จับใจนาย. (ผู้บรรยาย). (25 เมษายน 2563). ความสัมพันธ์ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุคตินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ในการประชุม วิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6 (หน้า 499–512). พะเยา: กองบริหาร งานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

