

แรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

SELF-MOTIVATION AFFECTING PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOL
UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ปริษา เจริญนาถ¹
สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 3) แรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 58 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน รวม 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในตนเองตามแนวคิดของ สปิซเซอร์ (Spitzer) และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ ลอว์เลอร์ และคณะ (Lawler and others) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจในตนเองส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to find: 1) the self-motivation of school under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3. 2) the participatory management of school under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3. 3) the self-motivation affecting participatory management of school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. The samples consisted of 58 schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. There were 4 respondents from each school, 232 totally. The research instrument used for gathering data was a questionnaire concerning the self-motivation based on the viewpoint of Spitzer, and the participatory management based on the viewpoint of Lawler and others. The statistics used for analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were as follows:

1. The self-motivation of school under Kanchanaburi primary Educational Service Area Office 3 as a whole and individual were found at a high level.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. The participatory management of school under Kanchanaburi Educational Service Area Office 3 as a whole and individual were found at a high level.

3. The self-motivation affecting participatory management of school under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 at .01 significant.

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชนปรับเปลี่ยนจากวิถีชีวิตเดิม การสื่อสารที่รวดเร็ว และไร้พรมแดน เชื่อมโยง ทั้งโลก เข้าด้วยกัน การแข่งขัน ในด้านต่าง ๆ จึงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันเกิดการรวมตัว และมีความร่วมมือกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพันธมิตร เพื่อร่วมแสวงหาประโยชน์ร่วมกันและเป็นการเพิ่มความขีดความสามารถในการแข่งขันทุกสังคมใน โลกรวมทั้ง ประเทศไทย ซึ่งมีผลทำให้การจัดการศึกษาต้องเกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

การพัฒนากระบวนการศึกษาของโรงเรียน จึงเป็นแนวคิด ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนา การกระจายอำนาจ การศึกษา การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมคิดร่วมทำและการแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ภายในปี 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 มีการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นระบบ ทันการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน มีศักยภาพในการแข่งขัน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ปัญหาของการวิจัย

จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2555-2558) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ศึกษาสถานสภาพ ของหน่วยงาน โดยมีลักษณะ ให้มีความสำคัญกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) พบว่า หน่วยงานสถานศึกษาในสังกัด บางแห่งยังมีปัญหาและอุปสรรค ในการจัดการศึกษา ด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรและ การบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผล ในเชิงลบต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยมีสาเหตุหลายประการ คือ ชุมชนมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม นักเรียนย้ายถิ่น ที่อยู่บ่อย โรงเรียนอื่นที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า ผู้ปกครองจึงนิยมส่งบุตรหลานไปเรียน นโยบายมักจะปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การยุบโรงเรียน

ขนาดเล็ก ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกรักของชุมชนผู้ปกครอง ไม่เข้าใจถึงเหตุผลที่แท้จริง ผู้ปกครองมีรายได้ต่ำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการระงับมาก ทำให้เกิดข้อจำกัดในการสนับสนุน การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีรายได้ต่ำ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ ทางการศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการย้าย ลาออก ขาดแคลนครู ทำให้ครูรับภาระงานหลาย อย่าง สถานศึกษาบางแห่งยังไม่มีความพร้อมในการพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ขาดผู้บริหารและครูมืออาชีพ บาง สถานศึกษา ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 อย่าง เต็มรูปแบบ สถานศึกษาบางแห่ง มีสภาพพื้นที่เป็น หุบเขาและป่าลึก บางโรงเรียนใช้โซล่าเซลล์ต้องอาศัยแสงแดด หากวันใดอากาศ ไม่ดีก็ไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ต ทำให้การประสานงานเกิด ความล่าช้า และพบประเด็นปัญหาในด้านการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาบางแห่งดั่งนี้ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ กิจกรรมที่ได้รับ มักไม่มีความน่าสนใจ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการเข้ารับ การพัฒนา การมีปฏิสัมพันธ์ด้านสังคมในสถานศึกษาบางครั้ง การประสานงานในแต่ละฝ่ายยังไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร ทำให้ ความเข้าใจในงานคลาดเคลื่อนและล่าช้า ไม่สำเร็จตาม เป้าหมายเท่าที่ควร ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆน้อยและขาดแรงบันดาลใจความ ตั้งใจในการพัฒนาโรงเรียน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ถึงแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบแรงจูงใจในตนเองของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

2. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

3. เพื่อทราบแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

วิธีการศึกษา

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มี การทดลอง (the one shot, non-experimental case study design)

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 80 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 66 โรงเรียน โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและ ผู้แทนครู ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 264 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น ได้ศึกษา แรงจูงใจในตนเอง (x_{tot}) ตามแนวคิดของ สปิตเซอร์ (Spitzer) ประกอบด้วย 8 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) ความต้องการร่วมกิจกรรม 2) ความต้องการการเป็นเจ้าของ 3) ความต้องการต่ออำนาจ 4) ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม 5) ความต้องการในความสามารถ 6) ความต้องการความสำเร็จ 7) ความต้องการ ต่อการได้รับความชื่นชมยินดี 8) ความต้องการที่จะ มีความสำคัญ

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Y_{tot}) ตามแนวคิดของ ลอว์เลอร์ และคณะ (Lawler and others) ซึ่งประกอบด้วย 9 ตัวแปรย่อย ดังนี้ 1) การออกแบบองค์กรและงาน 2) รูปแบบทางกายภาพและ การออกแบบ 3) ระบบสารสนเทศ 4) บทบาท การบริหารจัดการ รูปแบบและกระบวนการ 5) ระบบการให้รางวัล 6) การฝึกอบรมและการพัฒนา 7) การจัดบุคลากร 8) นโยบายด้านบุคลากร 9) วัฒนธรรมและค่านิยม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งและประสบการณ์ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของ สปิตเซอร์ (Spitzer)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของ ลอว์เลอร์ และคณะ (Lawler and others)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงขึ้นใหม่และพัฒนาเป็นเครื่องมือในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ภายใต้อำนาจของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พิจารณาใช้ข้อคำถามเป็นรายชื่อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษา ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน

ขั้นที่ 4 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) แรงงูใจในตนเองเท่ากับ 0.941 และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.982

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลใช้ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดระดับแรงงูใจในตนเองของสถานศึกษาแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แล้วหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

3. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แล้วหาค่ามัชฌิม

เลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

4. วิเคราะห์แรงงูใจในตนเอง ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 โรงเรียน ได้รับกลับคืนมาจำนวน 58 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 87.88

ตอนที่ 1 แรงงูใจในตนเอง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานตามแนวคิดของเบสต์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ของระดับแรงงูใจในตนเองโดยภาพรวม

(n = 58)

แรงงูใจในตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความต้องการร่วมกิจกรรม (X_1)	4.13	0.44	มาก
2. ความต้องการเป็นเจ้าของ (X_2)	4.37	0.40	มาก
3. ความต้องการต่ออำนาจ (X_3)	4.07	0.39	มาก
4. ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม (X_4)	4.32	0.39	มาก
5. ความต้องการในความสามารถ (X_5)	4.36	0.38	มาก
6. ความต้องการความสำเร็จ (X_6)	4.32	0.34	มาก
7. ความต้องการต่อการได้รับความชื่นชมยินดี (X_7)	4.29	0.39	มาก
8. ความต้องการที่จะมีความสำคัญ (X_8)	4.36	0.37	มาก
โดยภาพรวม (X_{tot})	4.28	0.33	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงงูใจในตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการเป็นเจ้าของ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.40) ความต้องการที่จะมีความสำคัญ

($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.37) ความต้องการในความสามารถ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.38) ความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.34) ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.39) ความต้องการต่อการได้รับความชื่นชมยินดี ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.39) ความต้องการร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 4.13$,

S.D. = 0.44) และความต้องการต่ออำนาจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.34-0.44 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิตไปเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานตามแนวคิดของ เบสท์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวม

n = 58

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การออกแบบองค์กรและงาน (Y_1)	4.34	0.41	มาก
2. รูปแบบทางกายภาพและการออกแบบ (Y_2)	4.26	0.40	มาก
3. ระบบสารสนเทศ (Y_3)	4.31	0.37	มาก
4. บทบาทการบริหารจัดการ รูปแบบและกระบวนการ (Y_4)	4.36	0.37	มาก
5. ระบบการให้รางวัล (Y_5)	4.20	0.45	มาก
6. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Y_6)	4.35	0.37	มาก
7. การจัดบุคลากร (Y_7)	4.30	0.39	มาก
8. นโยบายด้านบุคลากร (Y_8)	4.29	0.39	มาก
9. วัฒนธรรมและค่านิยม (Y_9)	4.32	0.40	มาก
รวม	4.30	0.36	มาก

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทการบริหารจัดการ รูปแบบ และกระบวนการ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.37) การฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.37) การออกแบบองค์กรและงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) วัฒนธรรมและค่านิยม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) ระบบสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.37) การจัดบุคลากร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.39) นโยบายด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.39)

รูปแบบทางกายภาพและการออกแบบ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.40) ระบบการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.37 - 0.46 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 232)

แหล่ง ความแปรปรวน	df	Sum of Squars	Mean Square	F	Sig
การถดถอย (Regression)	3	38.216	12.739	151.231	.000
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	228	19.205	0.084		
รวม (Total)	231	57.421			
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)		0.816			
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R ²)		0.666			
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R ²)		0.661			
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)		0.29023			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ					
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	1.024	0.156		6.551	.000
ความต้องการที่จะมีความสำคัญ (X ₈)	0.261	0.063	0.302	4.118	.000
ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม (X ₄)	0.260	0.052	0.298	5.028	.000
ความต้องการต่อการได้รับความชื่นชมยินดี (X ₇)	0.238	0.049	0.301	4.862	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือความต้องการที่จะมีความสำคัญ (X₈) ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม (X₄) ความต้องการต่อการได้รับความชื่นชมยินดี (X₇) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.816 และมีประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.666

หมายความว่า ตัวแปรอิสระเหล่านี้ สามารถทำนายการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Y_{tot}) โดยภาพรวมได้ร้อยละ 66.6 โดยมีสมการถดถอยสำหรับการทำนายดังนี้

$$Y_{tot} = 1.024 + 0.261 (X_8) + 0.260 (X_4) + 0.238 (X_7)$$

ส่วนตัวแปร Y₁ - Y₉ มีผลการวิเคราะห์ ดึงนำเสนอเป็นแผนภูมิต่อไปนี้

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการที่จะมีความสำคัญ ความต้องการในความสามารถ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ความต้องการต่อการได้รับความชื่นชมยินดี ความต้องการร่วมกิจกรรมและความต้องการต่ออำนาจตามลำดับและเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยได้ตั้ง สมมติฐานของการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารครูและบุคลากรของสถานศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนที่ได้รับมอบหมาย มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ กิจกรรมที่ได้รับมีความน่าสนใจ การมีปฏิสัมพันธ์ด้านสังคมในสถานศึกษาและการประสานงานในแต่ละฝ่าย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา ตรีสุวรรณ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในตนเอง ด้านความต้องการต่ออำนาจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยกว่าแรงจูงใจในตนเองด้านอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความต้องการกำกับดูแล การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ต้องการความเป็นอิสระมากขึ้น รับผิดชอบในงานของตนเอง ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจากข้อมูลที่ได้พบว่า บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างดี บุคลากรมีแรงจูงใจในตนเอง เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จไปได้ด้วยดี ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ธรรมนิษฐ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี พบว่า ความต้องการมีอำนาจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทการบริหารจัดการ รูปแบบ และกระบวนการ การฝึกอบรม และการพัฒนาการออกแบบ องค์กรและงาน วัฒนธรรมและค่านิยม ระบบสารสนเทศ การจัดบุคลากร นโยบายด้านบุคลากร รูปแบบทางกายภาพ และระบบการให้รางวัล ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าสูงกว่าสมมติฐานของการวิจัยเนื่องจากผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรุทธิ์ แสงศิริวัฒน์ ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดราชบุรีพบว่าด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านรูปแบบทางกายภาพและ การออกแบบ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ ที่มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่ องค์การสหประชาชาติ (United Nations) เสนอเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาว่าการเข้าร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติตามแผนการ

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมี ส่วนร่วมด้านระบบการให้รางวัล มีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรได้รับผลตอบแทนจากการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ยุติธรรม มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับที่ ลอว์เลอร์ และคณะ (Lawler and others) กล่าวว่า ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้รับผลตอบแทนการดำเนินงาน เป็นสิ่งสำคัญ มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์และแรงจูงใจ ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในตนเองส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณารายละเอียด การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา พบว่าแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมี ส่วนร่วม รวม 3 ด้าน ความต้องการที่จะมีความสำคัญ (X_1) ความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม (X_2) ความต้องการต่อการได้รับความ

ชั้นชมยินดี (X_7) ตามลำดับ ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึก มีความหมายและมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ทำให้เกิดผลในการพัฒนาสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเนื่องในโอกาสต่างๆ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารให้การชื่นชมแก่บุคลากรที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ มนต์สิทธิ์ ไกรสมสุข ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านความสำเร็จของงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการเป็นเจ้าของมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จะเห็นได้ว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและทุ่มเท มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบในงานของตนเอง โดยด้านที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการต่ออำนาจ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด จึงควรมีนโยบายที่ชัดเจน เพื่อนำมาสู่ การปฏิบัติงานที่ตรงวัตถุประสงค์ง่ายต่อการปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นำนโยบายมาขับเคลื่อนคอยกำกับดูแลและให้คำแนะนำต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา รับนโยบายมาปฏิบัติ คอยให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร มอบหมาย

งานให้ตรงกับความสามารถ ให้อิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับผิดชอบ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทการบริหารจัดการ รูปแบบและกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุดคือ ด้านรูปแบบทางกายภาพและการออกแบบ แสดงว่าการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้และปฏิบัติงานเท่าที่ควร วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในด้านนี้มากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรมีนโยบายที่ชัดเจนด้านการจัดการศึกษาจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ขับเคลื่อนนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด จัดสรรงบประมาณมายังสถานศึกษา ด้านส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อ การเรียนรู้และส่งเสริมด้านวัตถุประสงค์ ที่มี ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา รับนโยบายมาปฏิบัติและใช้งบประมาณที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรมาให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าตรงตามวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด

3. จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผล ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ความต้องการต่อการได้รับความชื่นชมยินดีและความต้องการที่จะมีความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารควร สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารให้การชื่นชมยินดี ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนโยบายและแผน. แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ
พ.ศ. 2556 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3. เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2556. เข้าถึง
ได้จาก <http://www.Kaned3.go.th>

คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา. เอกสารอ่านประกอบ
สัมมนาทางการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2547.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.
แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2555-2558).
ม.ป.ท.: ม.ป.ท., 2555.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ.
2561). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย, 2556.

Best John W. **Research in Education**. New York : Prentice,
Inc., 1970.

Cronbach Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed.
New York: Haer & Row Publishers, 1974.

Krejcie Robert V. and Daryle W.Morgan. “**Detemining
Sample Size for Research Activities.**” Journal for
Education and Psychological Measurement no. 3
(November 1970).

Lawler and others. quoted in. Kristi M. Branch. **Chapter 10
Participative Management and Employee and
Stakeholder Involvement**. [online]. accessed 20
December 2013. available from. [http://citeseerx.ist
.psu.edu/ viewdoc/download?doi= 10.1.1.184.8808
&rep=rep1&type=pdf](http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.184.8808&rep=rep1&type=pdf)

Likert Rensis. **New Pattem of Management**. New York:
McGraw-Hill Book Company, 1992

Spitzer Dean R. “**Super Motivation.**” Soundview Executive
Book Summaries, 1995._

