Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1

Warakorn Phechpol and Khukrit Silalaiy

Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: fcjoe020@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0001-3114-0917

E-mail: khukrit@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0007-2785-8487

Received 14/04/2025 Revised 26/04/2025 Accepted 30/04/2025

Abstract

Background and Aims: School administrators must adjust and cultivate leadership abilities that are suitable for this era in light of the world's rapid change. One key tactic for inspiring educators and bringing about constructive changes in schools is participatory administration of educational institutions. Students will get the most from improved learning when teachers are content at work and actively involved in school improvement. Therefore, this research aimed to 1) study the level of participatory management of Education Institutions of the Samut Prakan Primary Education Service Area office Area 1, 2) study the level of Teacher work motivation Under the jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area office Area 1, and 3) study The Relationship between Participatory Management of Education Institutions and Teacher work motivation Under the jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area office Area 1.

Methodology: This research is a survey. The sample group consists of teachers employed by educational institutions in the 2024 school year. By opening Cohen's pre-made table, the sample size was determined using the Multi-Stage Random Sampling approach at a statistical significance level of.05 (Cohen et al., 2018). The sample group consisted of 306 individuals. The research tool used was a questionnaire. The statistics used to examine the data were Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, the mean, and standard deviation (SD).

Results: The study's findings showed that: 1) The Samut Prakan Primary Education Service Area office, Area 1's educational institutions are managed in a highly participatory manner overall and in all respects. 2) Motivation for teachers' work. Area 1 is at a high level overall and in every way within the Samut Prakan Primary Education Service Area office's control. 3) Under the purview of

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

the Samut Prakan Primary Education Service Area office, Area 1, there is a very strong positive correlation between teacher work motivation and participatory management of educational institutions, with statistical significance at the.01 level.

Conclusion: According to the study's findings, teacher work motivation is positively correlated with the participative management of educational institutions at the Samut Prakan Primary Education Service Area office, Area 1. This means that administrators should use participatory management to give teachers and staff at all levels the chance to share benefits, participate in operations, and make decisions and solve problems. This will increase teachers' motivation to work hard and improve the general standard of educational management for effectiveness.

Keywords: Participatory Management; Motivation Performance; Relationship

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วรากร พืชผล และ คึกฤทธิ์ ศิลาลาย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับยุคสมัยนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครู และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อโรงเรียน เมื่อครูมีความสุขในการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และนักเรียนก็จะได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, et. al (2018, p. 206) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คาเฉลี่ย (Mean) และสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย: 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุก

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

ระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการดำเนินการและร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมาก และเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความสัมพันธ์

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของทั่วโลกในปัจจุบัน ส่งผลให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ที่ทุกประเทศได้รับผลกระทบที่ก่อให้เกิดปัญหา ดังนั้นทุกประเทศจำเป็นต้องพัฒนาคน และประเทศชาติให้พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างเสริม ให้มนุษย์เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา เป็นคนเก่ง คนดี และสามารถดำเนินชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามที่มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และสอดคล้องกับที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กล่าว ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริม ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว โดยเป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ พัฒนาคน สร้างสังคมแห่งโอกาส และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยและสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ทั้งนี้การพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาหรือไม่ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้บรรลุตาม เป้าหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผน นำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน ให้เกิดประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา สอดคล้องวัตถุประสงค์ที่ได้รับ มอบหมาย และส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา เพื่อช่วย

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้การขับเคลื่อนด้านการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัย ที่เปลี่ยนแปลงไป (พรเทพ เหมรานนท์, 2564)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน องค์กร องค์กรใดก็ตาม หากการทำงานของบุคลากรไม่มีแรงจูงใจ สามารถเป็นมูลเหตุทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพงานลดลง และอาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา แรงจูงใจอาจส่งผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในเชิงลบออกมา เช่น ทำงานนั้นให้ จบ ๆ ไปไม่จริงจังหรือไม่ใส่ใจกับกิจกรรม มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา อาจจะทำให้เกิดผลกระทบในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ หากบุคลากรไม่ยอมรับและไม่มีการปรับตัวในองค์กรในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผล กระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความกระตือรือร้นจะทำกิจกรรม นั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (พัชรี พันธุ์แตงไทย, 2564)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครู และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อโรงเรียน เมื่อครูมีความสุขในการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และนักเรียนก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดในที่สุด (อภิรักษ์ สุขอนันต์, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหัวข้อดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผน พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมอันจะนำไปสู่การพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

อภิรักษ์ สุขอนันต์ (2566) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสานรอยต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารแบบราชการความเข้มงวดที่มากเกินไป และความไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารโดยการมีส่วนร่วมทฤษฎีใหม่ ๆ ขององค์กรเหล่านี้เน้นความสำคัญของขวัญในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ทำงานมากขึ้นความ สำคัญในการจูงใจผู้ทำงานและการสร้างองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น องค์กรจึงถูกสร้างขึ้น มาเพื่อสนองความต้องการของผู้ทำงานซ้ำในการกลับกันจะส่งผลต่อให้ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น

แสงเดือน ดวงสุข (2566) กล่าวถึง การทำงานในองค์กรจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์กร เพราะในความเป็นจริงองค์กรส่วนมากประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลายและแตกต่างเป็นจำนวนมาก และความที่แตกต่างเหล่านี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในองค์กรอย่างชัดเจน

ไชยฤทธิ์ อนุสรณ์ (2565) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการให้สมาชิกทุกคนในองค์การหรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ช่วยคิดช่วยตัดสินใจ มีการร่วมมือร่วมใจกัน ไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์การ เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ

ความหมายของแรงจูงใจ

พัชรินทร์ ศรีสวัสดิ์ (2566) ได้ให้คำนิยามคำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับ ภาษาอังกฤษว่า “To move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการ กระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับ ความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

ภัทร์สรสิริ กัญญนันทน์ (2564) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

เกตุแก้ว พันชั่ง & ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

สรุปแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังขับเคลื่อนภายในของแต่ละบุคคลที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่แสดงออกในบริบทของการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของหน้าที่ที่รับผิดชอบ แรงจูงใจเหล่านี้มักได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยภายในตนเองและปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะจากผู้บริหารหรือผู้นำองค์ก รที่สามารถกำหนดแนวทางบริหารเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปร โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวแปรจากความถี่แนวคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถี่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาเมื่อมีโครงการหรือกิจกรรมใด ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารก็จะให้คณะครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในสถานศึกษามาร่วมกันในการตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ร่วมกันคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ (อภิรักษ์ สุขอนันต์, 2566)

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา ร่วมกันทำให้เกิดการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ มีส่วนร่วมทั้งด้านงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการเข้าร่วมเป็นสมาชิกการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษา (แสงเดือน ดวงสุข, 2566)

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีส่วนร่วมรับรู้ขั้นตอนการนิเทศติดตาม วิธีการประเมินผลความก้าวหน้าของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้าของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงาน นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป (ไชยฤทธิ์ อนุสรณ์, 2565)

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมได้รับผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร ผู้บริหาร ครูกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุข สบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล ประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับ

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

สนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชยเป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงานมีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (อนุวัฒน์ ทัศบุตร, 2565)

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปร โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวแปรจากความถี่แนวคิดของนักวิชาการหรือนักวิจัยที่มีความถี่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปยกย่องและแสดงความยินดีชื่นชมในผลงาน ได้รับบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อองค์กรอยู่เสมอ (พัชรินทร์ ศรีสวัสดิ์, 2566)

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนในการทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น (ภัทร์สรสิริ กัญญูนันทน์, 2564)

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้างจากการทำงานที่มีความเป็นธรรม มีผลงานที่น่าพึงพอใจ และสิทธิสวัสดิการต่างๆในการอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (เกตุแก้ว พันชั่ง & ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร, 2563)

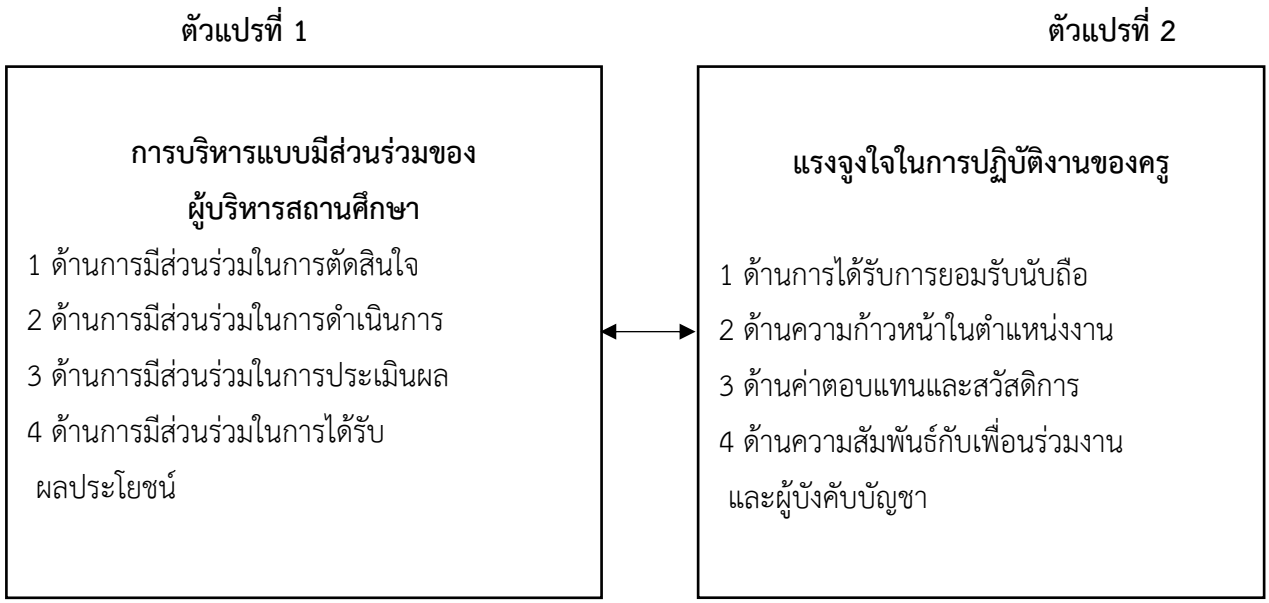
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสาร การติดต่อ ของบุคคลกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แสดงให้เห็นถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (ชลิตา จันทร์ดี, 2565)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index



แผนภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,529 คน (ข้อมูลครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 : 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, et. al (2018, p. 206) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาด สถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณคา (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ขอ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราสวนประมาณคา (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ขอ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม จากครูซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959 (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2562)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 306 คน ในรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 16 – 30 กันยายน 2567 ได้ข้อมูลกลับมา 266 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.93

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยหาคาเฉลี่ย (Mean) และสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง *(n=266)*

ข้อมูลพื้นฐาน	(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	48.10
หญิง	138	51.90
รวม	266	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	148	55.60
สูงกว่าปริญญาตรี	118	44.40
รวม	266	100
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	44	16.50
ระหว่าง 5 – 10 ปี	82	30.80
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	140	52.60
รวม	266	100
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-119 คน)	37	13.90
ขนาดกลาง (นักเรียน 120-600 คน)	80	30.10
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 600-1,500 คน)	98	36.80
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	51	19.20
รวม	266	100

จากตารางที่ 1 266 คน พบว่า จำแนกได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 138 คน ร้อยละ 51.90 รองลงมาคือเพศชาย 128 คน ร้อยละ 48.10 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 148 คน ร้อยละ 55.60 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี 118 คน ร้อยละ 44.40 ประสบการณ์ทำงาน

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 140 คน ร้อยละ 52.60 รองลงมาคือ ระหว่าง 5 – 10 ปี 82 คน ร้อยละ 30.80 และน้อยกว่า 5 ปี 44 คน ร้อยละ 16.50 ขนาดสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ 98 คน ร้อยละ 36.80 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดกลาง 80 คน ร้อยละ 30.10สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 51 คน ร้อยละ 19.20 และสถานศึกษาขนาดเล็ก 37 คน ร้อยละ 13.90

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระดับความคิดเห็น**			
	Mean	**(S.D.)**	**ระดับ**	**ลำดับที่**
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.327	0.429	มาก	1
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.278	0.437	มาก	3
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.317	0.430	มาก	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	4.277	0.443	มาก	4
รวม	**4.300**	**0.409**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.300, S.D. = 0.409) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Mean= 4.327, S.D. = 0.429) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Mean= 4.31, S.D. = 0.43) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Mean= 4.278, S.D. = 0.437) และด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Mean= 4.277, S.D. = 0.443) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	**ระดับความคิดเห็น**			
	Mean	**(S.D.)**	**ระดับ**	**ลำดับที่**
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.296	0.443	มาก	2
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.286	0.435	มาก	3
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.318	0.439	มาก	1
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.272	0.460	มาก	4
รวม	**4.293**	**0.413**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (Mean= 4.293, S.D. = 0.413) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), March-April 2025
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Mean= 4.318, S.D. = 0.39) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Mean= 4.296, S.D. = 0.443) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Mean= 4.286, S.D. = 0.435) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Mean= 4.272, S.D. = 0.460) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

	1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.838**	.806**	.825**	.772**	**.871****
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	.839**	.864**	.836**	.814**	**.901****
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	.807**	.814**	.823**	.810**	**.875****
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	.796**	.828**	.811**	.840**	**.881****
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	**.870****	**.879****	**.875****	**.859****	**.936****

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01*

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy}= .936) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Y4) อยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy} = .840) อย่างมีนัยสำคัญทาง

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

สถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y2) อยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy} = .828) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(Y3) อยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy} = .811) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y1) อยู่ในระดับสูงมาก (r_{xy} = .796) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสนอความคิดเห็น และการวางแผนพัฒนาองค์กร การมีส่วนร่วมดังกล่าวก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้แก่สถานศึกษา จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นทีม การให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบงานจะช่วยส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนุวัฒน์ ทัศบุตร, 2565) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับงานของ (อัญชลี รัตนมาลี, 2566) ซึ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่าการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของโรงเรียน และงานของ (ธวัชชัย จันทร์ทอง, 2564) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูและการพัฒนางานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพลังการมีส่วนร่วม พัฒนาศักยภาพบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ การได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเองและมีแรงบันดาลใจในการทำงานต่อไป การได้รับโอกาสในการเข้าอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ ส่งผลให้ครูมีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

ความร่วมมือภายในโรงเรียน ช่วยให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน ขณะที่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและองค์กร ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (กมลวรรณ โคตรชมภู, 2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และสอดคล้องกับงานของ (ชลิตา จันทร์ดี, 2565) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ค่าตอบแทน และการได้รับการยอมรับ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานของครู และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานภายในสถานศึกษา จะส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่า มีบทบาทสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนุวัฒน์ ทัศบุตร, 2565) ซึ่งพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) ที่ชี้ว่า แรงจูงใจของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กนกทิพย์ สุขอนันต์, 2566) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงเช่นกัน จากข้อมูลดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในทุกกระบวนการของการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

Citation:
Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา ควรให้คณะครูมีส่วนร่วมได้รับความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร รวมถึงกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่จะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัตถุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุขสบายความพอใจ ให้กำลังใจ ร่วมแสดงความยินดี ยกย่อง ชื่นชม และการมอบรางวัล ได้รับประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสาร ติดต่อกับบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสบายใจและความสามัคคี นำไปสู่การใช้ความสามารถในการคิดอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้เกิดการทางานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

3. จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา ดำเนินงาน และรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ก็จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความมุ่งมั่น มีความสุขในการทำงาน และพร้อมใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสามัคคีในองค์กร และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Citation:
Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

เอกสารอ้างอิง

กนกทิพย์ สุขอนันต์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กมลวรรณ โคตรชมภู. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เกตุแก้ว พันชั่ง, & ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.). *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(1), 119–128.

ชลิตา จันทร์ดี. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2562). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ไชยฤทธิ์ อนุสรณ์. (2565). พัฒนาการและแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 5(2), 113–127.

ธวัชชัย จันทร์ทอง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 21(2), 55–68.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการแห่งชาติ.

พัชรินทร์ ศรีสวัสดิ์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 14(2), 45–58.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัทร์สรสิริ กัญญูนันทน์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการบริหารและนโยบายสาธารณะ*, 8(2), 85–98.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2567). *ข้อมูลประชากรครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*.

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 6(2), 1–15.

แสงเดือน ดวงสุข. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 38(2), 45–56.

อนุวัฒน์ ทัศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 19(3), 85–95.

อภิรักษ์ สุขอนันต์. (2566). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 3(1), 22–34.

อัญชลี รัตนมาลี. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). New York: Routledge.

Citation: Phechpol, W., & Silalaiy, K. (2025). The Relationship Between Participatory Management of Education Institutions and Teacher Work Motivation under the Jurisdiction of the Samut Prakan Primary Education Service Area Office Area 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5 (2), 1147-1164; DOI: 6https://doi.org/10.60027/iarj.2025.288180