

ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดย

นางสาตี งามสม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974 – 653 – 147 - 2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

TEACHERS' SATISFACTION ON PARTICIPATORY MANAGEMENT

By

Salee Ngansom

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2002

ISBN 974 – 653 – 197 - 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจ
ของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม” เสนอโดย นางสาวดี งามสม เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดา สุวรรณกุล)

...../...../.....

K 42461125 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ/ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สารี งามสม : ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม (TEACHERS' SATISFACTION ON PARTICIPATORY MANAGEMENT) อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : อ. ว่าที่พันตรี นพดล เจนอักษร. 82 หน้า. ISBN 974 – 653 – 197 - 2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เพื่อทราบแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ประชากรคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2544 โรงเรียนคลองกุ่มวิทยวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.2318$) โดยเรียงลำดับระดับความพึงพอใจของค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน งานธุรการและงานอาคารสถานที่

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2545
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

K 42461125 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : SATISFACTION / PARTICIPATORY MANAGEMENT

SALEE NGAMSOM : TEACHERS' SATISFACTION ON PARTICIPATORY
MANAGEMENT. MASTERS REPORT ADVISOR : MAJ. NOPADOL CHENAKSARA ,
Ph.D. 82 pp. ISBN 974 - 653 - 197 - 2

The purpose of this study was to know the level of teachers' satisfaction on participatory management and to know the way to improve administrator's participatory management. The population were 39 teachers of Klongkewyiwittaya School, Banbueng, Chonburi in the academic year 2001. The instrument used was a questionnaire about teachers' satisfaction on participatory management according to Swansburg's idea. Statistical procedures employed were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the level of teachers' satisfaction on participatory management with 7 jobs secondary school administration was at the high level ($\mu = 4.2318$). The levels of satisfaction were arranged from high mean to low mean as follow : general administration, academic work, student supervision work, service work, school and community, administrative work, and school plant.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2002

Student's signature.....

Master's Report Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยผลรวมของความรู้ ทักษะ ตลอดจนทั้งประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้จากการปฏิบัติงานและการเรียนรู้จากมหาวิทยาลัยศิลปากร และได้รับความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาคณะวารสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร กรรมการและประธานกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก คณะครู-อาจารย์โรงเรียนคลองกุ่มวิทยาเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับผู้ที่ได้เสียสละเวลาและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครอบครัวผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราณี นิลกรณ์ ครอบครัวอาจารย์อาวุธ โธชาพงศ์ อาจารย์ขวัญจิต สังข์ทอง อาจารย์วิทยา เจริญงามทรัพย์ อาจารย์สมพงษ์ เปรมปิยศรี อาจารย์เพชรดา ดำรงทรัพย์วัฒน์ อาจารย์เสาวภา อาจารย์วิทยา ตันติตยาพงษ์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการอาจารย์รุ่งทิพย์ พรหมศิริ ตลอดระยะเวลาของการศึกษาและทำงานวิจัย คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาบูรพาจารย์ทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ข้อคำถามของการวิจัย	4
ขอบข่ายทางทฤษฎีสำหรับการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ประวัติโรงเรียนคลองแก้ววิทยา.....	8
ความพึงพอใจในงาน.....	10
แนวคิดการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา.....	14
การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	27
พฤติกรรมผู้บริหาร.....	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	40
ระเบียบวิธีวิจัย.....	41
แผนแบบการวิจัย.....	41
ประชากร.....	41
ตัวแปรที่ศึกษา.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การให้คะแนนนำหน้าคำตอบ.....	43

บทที่	หน้า
การสร้างและลักษณะเครื่องมือ.....	44
การรวบรวมข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	45
สรุป.....	45
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร โรงเรียนคลองกุ่มยิ่งวิทยา.....	48
ตอนที่ 3 แนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร โรงเรียนคลองกุ่มยิ่งวิทยา.....	54
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย	56
อภิปรายผลการวิจัย	57
ข้อเสนอแนะ.....	60
ข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้.....	60
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	60
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	65
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องด้านภาษาไทยและการวัดและประเมินผล.....	66
ภาคผนวก ข เอกสารขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	68
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
ประวัติผู้วิจัย.....	82

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน 4 องค์ประกอบกับงานบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน.....	49
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน งานบริหารทั่วไป.....	50
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน งานธุรการ.....	50
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน งานวิชาการ.....	51
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน งานปกครองนักเรียน.....	52
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน งานบริการ	52
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน งาน โรงเรียนกับชุมชน.....	53
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน งานอาคารสถานที่.....	54

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 แบบจำลองความพึงพอใจของ Lawler	13

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอย จนถึงขั้นประเทศต้องใช้วิธีกู้เงินจากต่างประเทศและต้องจัดทำมาตรการตามข้อตกลงกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศในหลายประการ เช่น การลดงบประมาณแผ่นดิน ลดการลงทุนของรัฐ จนถึงลดอัตราการรับบุคคลเข้ารับราชการ (กฤษฎา ดันดิผลาชีวะ และ ส่องศรี กิตติรักษ์ตระกูล 2541 : 1) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการบริหาร องค์การในทุกองค์การ โดยเฉพาะในภาครัฐ ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนในการใช้ทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ท่ามกลางการบริหารที่มีสภาพการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหาร องค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดก็คือประสิทธิผลขององค์การ (organizational effectiveness) ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญยิ่งในศาสตร์การบริหาร เป็นการแสดงถึงว่า องค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Robbins 1990) ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย องค์การนั้นก็ล้มละลายไป (Barnard 1968) ซึ่งสอดคล้องกับภรณ์ กิริติบุตร (2529) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า เป็นวิธีการทดสอบการบริหารที่ดี และวิธีการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือความสามารถในการดูแลจัดการและการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลขององค์การไว้ให้ได้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ในฐานะครูผู้สอน หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ตลอดจนเมื่อได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ทำให้ได้รับประสบการณ์การทำงานจากผู้บริหารหลายท่าน สามารถเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เหมาะสม ดังนั้นเมื่อผู้วิจัย ได้ทำการสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และได้รับการแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จึงต้องการนำความรู้ที่ได้รับการสั่งสมมาแล้วนั้น ประกอบเข้ากับหลักทฤษฎีทางวิชาการมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ หลังจากที่ได้ศึกษาโดยตรงแล้ว พบว่า หลักในการบริหารและผลจากการปฏิบัติด้านการบริหารในโรงเรียนนั้น มีความสอดคล้องกันหลายประการ โดยเฉพาะผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจ มีความวิริยะและอุตสาหะ ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจในงานอีกด้วย การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถนั้น ส่วนหนึ่งมีผลมาจากความพึงพอใจ หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน หรือรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาแล้ว จะมีผลให้ไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นหรือไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในทางตรงกันข้าม หากผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและพึงพอใจในสภาพการทำงานและรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการบริหารงาน บทบาทของผู้บริหารในการบริหารองค์การมีหลายรูปแบบ การบริหารแบบใดจะช่วยให้ องค์การประสบความสำเร็จและเป้าหมาย ไลเคิร์ต (Likert 1961) ได้ศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) เป็นการบริหารที่ดีที่สุด เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นแนวราบ โดยมีผู้นำอยู่ตรงกลางไม่ใช่อยู่เบื้องบน การวินิจฉัยสั่งการและการบริหารเป็นผลงานของกลุ่ม โดยผู้นำไม่ได้นำจริงแต่มีบทบาทเป็น ผู้ประสานและปฏิบัติงานบริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีผลในเชิงจิตวิทยาทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจ (Vroom and Yetton 1973) ซึ่งสอดคล้องกับ สวอนเบิร์ก (Swansburg 1996) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้บุคคลมีความไว้วางใจในองค์การสูง รวมถึงสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การได้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารงานดังกล่าวมีลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตน ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพอใจ ความพึงพอใจเกิดจากความต้องการของบุคลากรใน องค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ บางคนอาจจะพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคน

อาจพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจคือความรู้สึก (feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน มีความหมายรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายของที่ทำงาน เช่น การมีความสุขที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนคลองกิ้วีงวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จึงได้ศึกษาสภาพพื้นฐานของโรงเรียน พบว่า ในระยะเวลา 5 ปี มีการผลัดเปลี่ยนผู้บริหาร จำนวน 3 คน ทำให้นโยบายการบริหารงานไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับสภาพของชุมชนที่ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้อพยพย้ายถิ่น เพื่อมาประกอบอาชีพในบริเวณที่โรงเรียนตั้งอยู่ จึงพบปัญหาว่านักเรียนมีผลการเรียนที่ไม่ต่อเนื่อง การเรียนรู้และความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่านิยมในการเรียนไม่สูงนัก ต้องการประกอบอาชีพใน โรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ใกล้เคียง ซึ่งทั้งนี้เป็นส่วนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ภายในโรงเรียนร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนคลองกิ้วีงวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพราะถ้าผู้บริหารสามารถใช้รูปแบบการบริหารที่สร้างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ โรงเรียน ตลอดจนกระตุ้นความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มของผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บริหารย่อมสามารถจูงใจให้ครูผู้ปฏิบัติงานทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

การศึกษาครั้งนี้เป็นการทดสอบทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสภาพความเป็นจริงของการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน แนวความคิดนี้จะมีส่วนสร้างเสริมบรรยากาศของโรงเรียนในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับให้อุทิศพลังกาย พลังใจเพื่องาน ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้คือ ทำให้เข้าใจระบบการบริหารภายในโรงเรียน รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และผลการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งสามารถส่งผลให้ โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

2. เพื่อทราบแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ข้อคำถามของการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับใด
2. แนวทางการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารควรเป็นอย่างไร

ขอบข่ายทางทฤษฎีสำหรับการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก จากการศึกษาของไลเคิร์ต (Likert, 1961) พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่ดีที่สุดเพราะการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ จะกระทำโดยใช้กระบวนการ กลุ่มในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขามีความรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าและมีความสำคัญ ซึ่งจะเป็นลักษณะของการส่งเสริมหรือสนับสนุนความคิดที่เป็นอิสระ ได้มีการวิเคราะห์ปัญหา เลือกเป้าหมาย มีการวางแผนและการจัดตารางทำงาน

วรูม และ เดซี (Vroom and Deci 1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพล ที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจ จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดย ตนเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือปรัชญาของแนวความคิดในการควบคุมตนเอง มิใช่ควบคุมโดยองค์การ

สวอนเบิร์ก (Swansburg 1996 : 391-394, อ้างถึงใน สุภาพร รอดถนนม 2542 : 29-32) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust)

การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพันผู้บริหาร ควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศสละ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives)

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะ ทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตน ได้รับ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมที่ได้เสนอมานี้แล้ว ผู้วิจัย เห็นว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสวอนเบิร์ก ที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจกัน มีความยึดมั่นผูกพัน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตลอดจนมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารต้องใช้ความพยายามทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การปฏิบัติงานภารกิจต่าง ๆ บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ตามขอบข่ายงานและความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งกรมสามัญศึกษา (2539 : 1-9) ได้แบ่งภารกิจของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน

ว่าประกอบไปด้วยงาน 7 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานอาคารสถานที่

จากแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Swansburg และภารกิจของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมสามัญศึกษา สามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ดังต่อไปนี้



นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้รูปแบบการกรบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันคิด ตัดสินใจ กำหนดคนโยบายและ กิจกรรมกรบริหารในโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้พฤติกรรมกรบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารตามแนวคิดของ สวอนเบิร์ก (Swansburg) ซึ่งประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ความพึงพอใจ หมายถึง การที่ครูมีทัศนคติเชิงบวกกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งมีต่องานของโรงเรียนที่เป็นภารกิจ 7 ด้าน ได้แก่ งานด้านการบริหารทั่วไป งานด้านธุรการ งานด้านวิชาการ งานด้านงานปกครองนักเรียน งานด้านงานบริการ งานด้านโรงเรียนกับชุมชน และงานด้านการบริหารอาคารสถานที่

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนคลองกiewังวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2544

ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนคลองกiewังวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2544

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมี ส่วนร่วมและความพึงพอใจของครู ดังนี้

1. ประวัติโรงเรียนคลองกiewวิทยาลัย
2. ความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 ด้าน ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานอาคารสถานที่
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. พฤติกรรมผู้บริหาร
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติโรงเรียนคลองกiewวิทยาลัย

โรงเรียนคลองกiewวิทยาลัย เป็นโรงเรียนประจำตำบล สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่บ้านหัวกุดญแจ เลขที่ 639/1 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองกiew อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้จัดตั้งขึ้นเมื่อปีการศึกษา 2529

นายทวี ธิมาภรณ์ กำนันตำบลคลองกiewเป็นผู้ริเริ่มในการก่อตั้ง โดยได้บริจาคที่ดินจำนวน 30 ไร่ และนายสมบุรณ์ เลียวรักษ์โอฬาร ได้บริจาคเพิ่มอีก 5 ไร่ รวมเป็น 35 ไร่ ต่อมาโรงเรียนได้จัดทอดผ้าป่าสามัคคีเพื่อซื้อที่ดินเพิ่มอีก รวมเป็นที่ดินทั้งสิ้น 41 ไร่ 3 งาน 80 ตารางวา

โรงเรียนเริ่มเปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2529 โดยใช้ หอประชุมโรงเรียนชุมชนบ้านหัวกุดญแจเป็นอาคารเรียนชั่วคราว มีนักเรียนจำนวน 118 คน ครู - อาจารย์ จำนวน 4 คน โดยมี นายแสวง ภัทรพิศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนคลองกiewวิทยาลัย

วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2529 กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นายวิเชียร อิ่มเอิบ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี"สุขบท" ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่

โรงเรียนคลองก้อยวิทยา ได้ทำพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2531 เวลา 14.49 น. โดยมี นายสมนึก บำรุง รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา เป็นประธานในพิธี

ปี พ.ศ. 2531 ก.ค. ได้อนุมัติการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง จากครูใหญ่ เป็นอาจารย์ใหญ่

ปี พ.ศ. 2534 ก.ค. ได้อนุมัติการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งจากอาจารย์ใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ปี พ.ศ. 2536 กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งแต่งตั้ง นายวุฒิชัย วงศ์วิไล มาปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียน แทนนายวิเชียร อิ่มเอิบ ซึ่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีหิ่ววิทยาคม

ปี พ.ศ. 2539 กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งแต่งตั้งนายอำนาจ เวียงพล มาปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนแทนนายวุฒิชัย วงศ์วิไล ซึ่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทอง

ปี พ.ศ. 2542 กรมสามัญศึกษาได้มีคำสั่งแต่งตั้งนางเพ็ญศรี เนียมศิริ มาปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนแทนนายอำนาจ เวียงพล ซึ่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านสวน "จันอนุสรณ์"

ปี พ.ศ.2543 กรมสามัญศึกษาได้แต่งตั้ง นางสาตี งามสม ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนเปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษา ตอนปลายสายสามัญ และสายอาชีพ (ปวช.) มีนักเรียน จำนวน 881 คน ครู - อาจารย์ จำนวน 42 คน และมีนักการภารโรง 3 คน พนักงานขับรถ 1 คน

โรงเรียนคลองก้อยวิทยา ตั้งอยู่ที่อำเภอบ้านบึง เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออก ห่างจากอำเภอเมืองประมาณ 15 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 94 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 646,334 ตารางกิโลเมตรพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบขนาดเล็ก ๆ ที่ราบส่วนใหญ่เป็นที่ราบลูกคลื่นและพื้นที่ราบเป็นเนินลาดเอียง ที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอบ่อทองและอำเภอหนองใหญ่ทางทิศตะวันออก พื้นที่ราบบางส่วนเป็นส่วนหนึ่งของที่ราบลุ่มแม่น้ำบางปะกง ส่วนพื้นที่ที่เป็นภูเขาสูงและเนินเขา

จะอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอ และเป็นภูเขาที่ต่อเนื่องมาจากเขาเขียวในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยมีบริเวณพื้นที่ติดต่อกับอำเภอศรีราชาทางทิศตะวันออกซึ่งเป็นพื้นที่ต่ำกว่า

อำเภอบ้านบึงประกอบด้วย 8 ตำบล 47 หมู่บ้าน 3 เทศบาล มีประชากรประมาณ 88,079 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพและมีรายได้จากการเกษตรกรรม โดยเฉพาะพืชไร่ เช่น อ้อยและมันสำปะหลัง เนื่องจากสภาพพื้นที่ดินเป็นดินปนทรายและพื้นที่บางส่วนมีการประกอบอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม รายได้เฉลี่ยของประชากรต่อคนต่อปี ประมาณ 29,021 บาท

ในด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม อำเภอบ้านบึงมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ในระบบโรงเรียนและนอกระบบ โรงเรียน มีวัดจำนวน 29 วัด และมีการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ มากมาย เช่น ประเพณีลอยกระทง แห่เทียนเข้าพรรษา สงกรานต์ และประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญของชาวอำเภอบ้านบึงคือ การกินเจและงานวิ่งควาย

ความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มอส (Morse 1958 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานเชิงจิตวิทยาว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์เมื่อเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องและเมื่อได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงและหมดไป และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

สมิทซ์ และคณะ (Smith et al. 1969 : 37) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกร่วมระหว่างความคาดหวังกับประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวังซึ่งไม่เฉพาะกับงานที่กำลังทำอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังที่มีพื้นฐานมาจากประสบการณ์

กิลเมอร์ (Gilmer 1971 : 252-253) ได้ชี้ให้เห็นว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญในการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายในต่างๆ เช่น การจูงใจ และองค์ประกอบภายนอก เช่น รางวัล ทั้งสององค์ประกอบเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในงานของแต่ละบุคคล

แจ๊คและดักลาส (Jack and Douglas 1987 : 97) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เป็นทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งมีระบบการให้คุณค่าสำหรับงานที่แตกต่างกัน ลักษณะของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้เปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่เขาได้รับกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีพื้นฐานทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงานหมายถึง การที่บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกกับ สิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งมีระบบการให้คุณค่า ตัวงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลตอบแทนที่ได้รับทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในองค์กรต่างๆ

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งทฤษฎีและแนวคิดที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นผลงานที่ได้รับการยอมรับแล้ว และมีการอ้างอิงจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วยแนวการศึกษาที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในเรื่องของความพึงพอใจในงาน คือ Hawthorne Studies โดยมีแนวคิดว่าคนทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นมียุทธศาสตร์ความรู้สึกซึ่งจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยเสนอว่าในการทำ ความเข้าใจพฤติกรรมนั้น วิธีการที่คนทำงานสำเนียงรับรู้ถึงความเป็นจริงเชิงภาวะวิสัยนั้น สำคัญมากกว่าข้อเท็จจริงที่เป็นจริงเชิงภาวะวิสัย สำหรับการศึกษาในระยะต้นพบว่า ความรู้สึก และทัศนคติของคนงานจะมีผลต่ออัตราการผลิต แต่ต่อมากการศึกษาแบบ Hawthorne ในช่วงหลังแสดงให้เห็นว่าอัตราการผลิตของกลุ่มนั้นจะมีผลมาจากนโยบายของกลุ่มทำงานที่ไม่เป็นทางการ เป้าหมายขององค์กรและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา การศึกษาแบบ Hawthorne เปลี่ยนการศึกษาจากการคำนึงถึงตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มาเป็นตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมของคนงานลูกจ้าง ความแตกต่างของระดับปัจเจกชน ดังนั้นการศึกษาแบบ Hawthorne จึงเป็นต้นแบบในการพิจารณาถึงความพึงพอใจในงาน และความหมายของงานในสมัยต่อมา (Landy 1985 : 376-379)

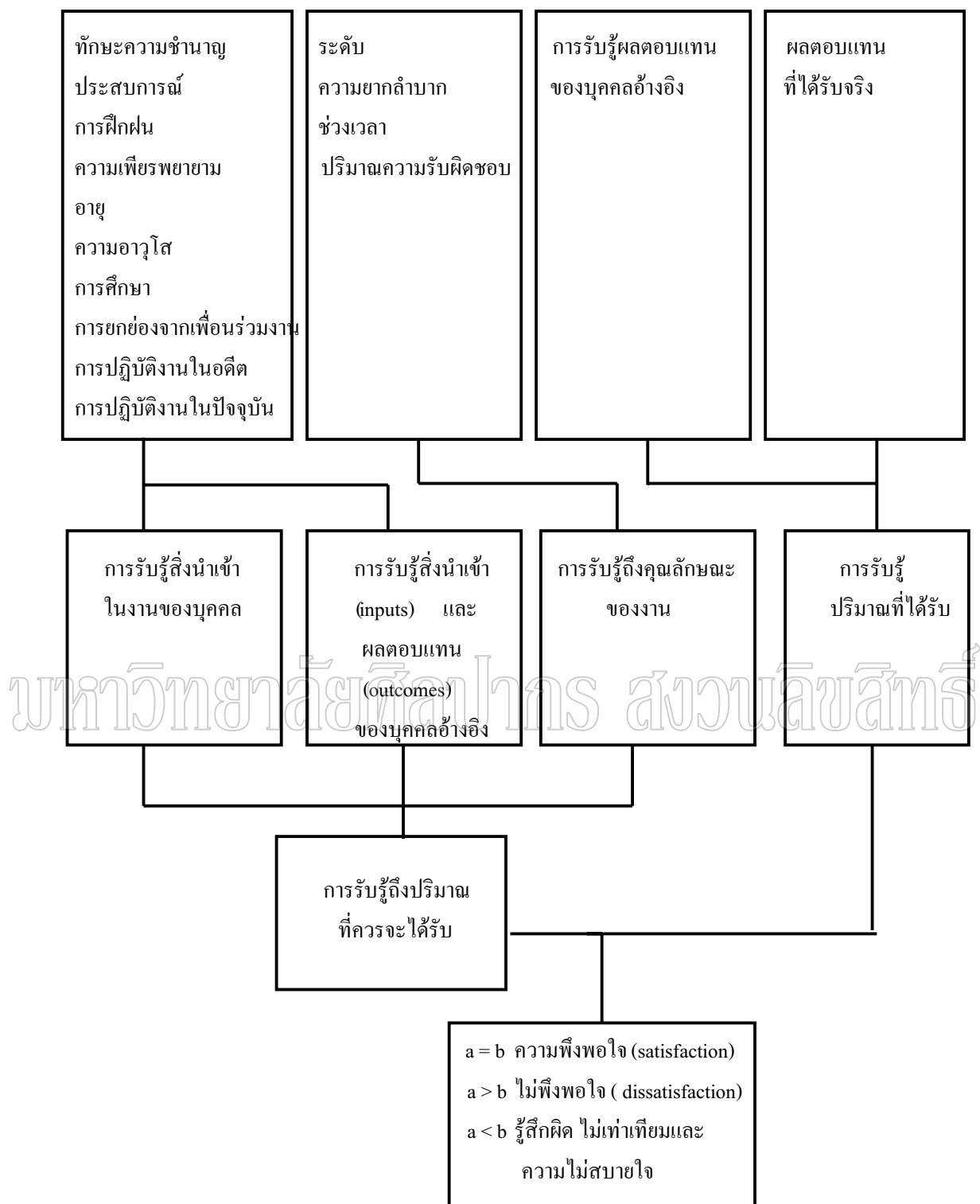
ต่อมา เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, quoted in Baron 1985 : 115) ได้เป็นผู้ริเริ่มศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย (The two-factor theory) โดยมุ่งเน้นไปที่การกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้น ซึ่งแบ่งไว้ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า คุณลักษณะหรือธรรมชาติของงานนั้นๆ และโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนอีกกลุ่มได้แก่ กลุ่มปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene or

maintenance factors) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้คือ นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ คุณภาพของการบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงานและเงินเดือน ซึ่งกลุ่มปัจจัยอนามัยนั้นเป็นกลุ่มที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลง หรือส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพึงพอใจเป็นปกติตลอดไป

ในระยะเวลาต่อมา ลอว์เลอร์ (Lawler 1973) ได้สร้างแบบจำลองของความพึงพอใจขึ้นมา ซึ่งมีความแตกต่างจากนักวิชาการอื่น ๆ ที่ผ่านมา สำหรับตัวแบบหรือแบบจำลองของลอว์เลอร์ เรียกว่า Model of Facet Satisfaction ซึ่งเป็นผลงานที่นำไปขยายความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องตัวแบบแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังแบบจำลองหน้าถัดไป

ตัวแบบหรือแบบจำลองของลอว์เลอร์นี้ เขากล่าวว่ากระบวนการที่สำคัญที่สุดของตัวแบบนี้คือ การรับรู้ (perception) กระบวนการดังกล่าวนี้จะประกอบไปด้วยแบบแผนการรับการทำงานของบุคคล (perceived personal job inputs) การรับรู้ถึงการนำเข้า (inputs) และผลลัพธ์ที่ออกมา (outcomes) ของคนอื่นที่มีความสำคัญ การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของงาน และการรับรู้ถึงผลลัพธ์หรือผลตอบแทน ตัวแบบของลอว์เลอร์มีแนวคิดหลักที่แตกต่างจากแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในสมัยนั้นๆ กล่าวคือ ถ้าผลตอบแทนที่ได้รับจริงๆ (actual rewards) มากกว่าผลตอบแทนที่คิดว่าจะได้รับ (perceived equitable rewards) จะก่อให้เกิดผลที่ตามมา คือ ความรู้สึกผิด ความไม่สบายใจ และความกดดันต่างๆ ในขณะเดียวกัน ถ้าผลตอบแทนที่คิดว่าจะได้รับมีมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับจริงๆ ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งลักษณะความคิดดังกล่าวมีความแตกต่างจากความคิดของลอว์เลอร์ที่ผ่านมา โดยเสนอว่าความพึงพอใจถูกคิดว่าเป็นผลมาจากผลตอบแทนที่ได้รับจริงๆ มีมากกว่าหรือเท่ากับผลตอบแทนที่คิดว่าจะได้รับ การเปลี่ยนแปลงที่ถูกเสนอขึ้นมาโดยลอว์เลอร์ ได้ทำให้ปรากฏการณ์ในเรื่องความพึงพอใจในงานมีความใกล้เคียงกับทฤษฎีความเสมอภาค ที่กล่าวว่า ความไม่สบายใจเป็นผลที่เกิดมาจากความรู้ว่าเรากำลังได้รับผลตอบแทนมากกว่าที่สมควรจะได้รับ ความไม่สบายใจมีความหมายเหมือนกับความไม่สบายกายหรือความกดดันต่าง ๆ เช่นกัน นอกจากนี้ลอว์เลอร์ ยังได้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของความรู้สึกของคนงานที่เกี่ยวกับแง่มุมของงานทั้งหมดก็คือ ความพึงพอใจในงานทั้งหมด (overall job satisfaction)

ต่อมา แลนด์ (Landy 1985 : 388-390) ได้นำเสนอแนวคิดในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานโดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า ทฤษฎีกระบวนการต่อต้าน (opponent – process theory) โดยเสนอว่าปัจเจกชนจะมีกลไกภายในที่จะช่วยรักษาให้เกิดสภาพทางอารมณ์ที่สมดุลขึ้นและ



แผนภาพที่ 1 แบบจำลองความพึงพอใจของ Lawler

ที่มา : E.E. Lawler, III. Motivation in Work Organization (New York : Monterey, 1973),75.

โดยเหตุที่ว่าความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ถูกคิดว่าเป็นปรากฏการณ์ทางอารมณ์ความรู้สึกแล้ว ดังนั้นนั้นมากลไกของการสร้างความสมดุลทางอารมณ์ความรู้สึก ก็จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงาน กระบวนการต่อต้านตามชื่อทฤษฎีแล้วจึงหมายถึงว่า มีกระบวนการต่อต้านเพื่อที่จะควบคุมสภาพของอารมณ์ ความรู้สึก ยกตัวอย่างเช่น เมื่อมีความสุขสูงสุด ก็จะมีกลไกที่จะพยายามไม่ให้ความสุขออกนอกเขตโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้ทฤษฎียังมีสมมติฐานว่า สภาพทางอารมณ์ที่เกินเลยทั้งในด้านบวกและด้านลบจะเป็นตัวทำลายปัจเจกชน ในขณะที่กลไกทางสรีรศาสตร์พยายามที่จะปกป้องปัจเจกจากสภาพทางอารมณ์ที่เกินเลยไป การทำงานของกระบวนการต่อต้านมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) อารมณ์ดั้งเดิม 2) กระบวนการต่อต้าน 3) สิ่งเร้า ซึ่งกระบวนการต่อต้านจะ ยิ่งเข้มแข็งในแต่ละครั้งที่เกิดปฏิกิริยาขึ้น ซึ่งหมายความว่า สิ่งเร้าตัวเดียวกันสามารถก่อให้เกิดผลต่อความพึงพอใจของปัจเจกชนที่แตกต่างกันไปได้ ซึ่งทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความถี่ของปัจเจกที่ได้เผชิญหน้ากับสิ่งเร้าในอดีต

แนวคิดการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา

การบริหารงาน โรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อจะทำให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ตามขอบข่ายงานและความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งกรมสามัญศึกษา (2539 : 1-9) ได้แบ่งภารกิจของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนว่าประกอบไปด้วยงาน 7 งานคือ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ การปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานอาคารสถานที่ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละงานดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ และแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานการเงิน การสื่อสารคมนาคม และการประชาสัมพันธ์และยังรวมไปถึงการประเมินผลงานบริหาร ทั่วไป (กรมสามัญศึกษา 2539 : 5) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการบริหารงานโรงเรียนที่ได้วางไว้ ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2524 : 59-61) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไปดังต่อไปนี้

1.1 รับผิดชอบในการงานทุกอย่างในโรงเรียน หมายถึง ภาวะหรือความผูกพันที่จะต้องยอมรับต่อผลการกระทำที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะป็นทางดีหรือทางไม่ดีก็ตาม

1.2 ตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนในกิจกรรมต่างๆ สัมพันธ์กับองค์การภายนอกโรงเรียน

1.3 ผู้นิเทศหรือให้การแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่แนะนำให้คำปรึกษา ตักเตือน สั่งงาน ชี้แนะและกระตุ้นครูให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ผู้ริเริ่มงานใหม่หรือพยายามปรับปรุงงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น การงานนี้ต้องการเวลา ความรอบรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยมีการวางแผน เตรียมการ ประเมินผลที่ได้้อย่างรอบคอบแล้วจึงตกลงในการกระทำตัดสินใจในปัญหาระดับสูงของโรงเรียน เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารต้องตัดสินใจและรับผิดชอบผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ จึงต้องพิจารณาวินิจฉัยให้รอบคอบจากข้อมูลที่ ถูกต้องก่อนการตัดสินใจ

สำหรับขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไปนั้น กรมสามัญศึกษา (2539 : 3) ได้แบ่งไว้ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

1.1 การกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 แผนปฏิบัติการของโรงเรียน

2. การจัดองค์การได้แก่

2.1 การจัดทำแผนภูมิการบริหารงานโรงเรียน

2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายงาน

3. การจัดระบบสารสนเทศ

3.1 การดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศ

3.2 การพัฒนาระบบงานสารสนเทศ

4. การบริหารงานบุคคล

4.1 การพัฒนาบุคลากร

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4.3 การบำรุงขวัญและกำลังใจ

5. การสื่อสารคมนาคมและการประชาสัมพันธ์

5.1 การจัดการสื่อสารคมนาคม

5.1.1 มาตรฐานด้านปริมาณของอุปกรณ์

5.1.2 การดำเนินงานด้านการสื่อสารคมนาคม

5.2 การจัดการประชาสัมพันธ์

6. การบริหารงานการเงิน

6.1 การควบคุมและการตรวจสอบ การรับ จ่ายเงิน

6.2 การประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย

7. การประเมินผลงานบริหารทั่วไป

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาครอบคลุมถึง การวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การจัดองค์การ การจัดระบบสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล การสื่อสารคมนาคม และการประชาสัมพันธ์ การบริหารงานการเงินและการประเมินผลงานบริหารทั่วไป

2. งานธุรการ การบริหารงานธุรการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการหน่วยงานต่างๆในโรงเรียน ทั้งด้านงานสารบรรณ งานการเงิน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่ง พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 281) กล่าวว่า การบริหารงานธุรการเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือที่วางไว้แล้ว ส่วน กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 133) สรุปว่า งานธุรการโรงเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานด้านอื่น ๆ สามารถดำเนินไปโดยไม่มีอุปสรรค ทำให้งานคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้แบ่งขอบเขตของการบริหารธุรการไว้ดังนี้

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2528 : 215) กล่าวว่า งานธุรการมีขอบข่ายดังนี้

1. งานสารบรรณ
2. งานการเงิน
3. งานจัดทำงบประมาณ
4. งานทะเบียนและประวัติ
5. งานวัสดุครุภัณฑ์
6. งานอาคารสถานที่
7. งานประชาสัมพันธ์
8. งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย
9. งานเกี่ยวกับบุคลากรที่ไม่ทำการสอน

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 2) กล่าวถึงงานธุรการของโรงเรียนว่า เป็นงานประสานและสนับสนุนอื่นๆให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความราบรื่น โดยมีขอบข่ายของงานธุรการดังนี้

1. งานสารบรรณ
2. งานทะเบียนและรายงาน
3. งานประชาสัมพันธ์
4. งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในด้านอาคารสถานที่

กรมสามัญศึกษา (2539 : 7-8) ได้แบ่งขอบข่ายของการปฏิบัติงานด้านธุรการของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การวางแผนงานธุรการ
 - 1.1 การรวบรวมข้อมูล ระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ
 - 1.2 การทำแผนงานธุรการ
2. การบริหารงานธุรการ
 - 2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.2 การจัดบุคลากรเหมาะสมกับลักษณะงาน
 - 2.3 การจัดสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัย
3. การบริหารงานสารบรรณ
 - 3.1 การลงทะเบียนรับ-ส่งเอกสารและหนังสือราชการ
 - 3.2 การโต้ตอบหนังสือราชการ
 - 3.3 การเก็บรักษาและทำลายหนังสือราชการ
 - 3.4 การจัดการบริการเกี่ยวกับงานสารบรรณ
4. การบริหารงานการเงินและบัญชี
 - 4.1 การทำหลักฐานการเงินและบัญชี
 - 4.2 การรับเงิน
 - 4.3 การจ่ายเงิน
 - 4.4 การเก็บรักษาเงิน
 - 4.5 การควบคุมและตรวจสอบ
 - 4.6 การประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย

5. การบริหารงานพัสดุ
 - 5.1 การจัดซื้อ จัดจ้าง
 - 5.2 การจัดทำบัญชีพัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์
 - 5.3 การบำรุงรักษาพัสดุและการปรับซ่อม
 - 5.4 การตรวจสอบพัสดุประจำปีและการจำหน่ายพัสดุ
 - 5.5 การจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุ
6. การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและลูกจ้าง
 - 6.1 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและลูกจ้าง
 - 6.2 การจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการ
7. การประเมินผลงานราชการ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานราชการของผู้บริหารโรงเรียนมีขอบข่ายครอบคลุมถึงการติดต่อประสานงานและให้การสนับสนุนงานอื่นๆทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการบริหารงานราชการ งานสารบรรณ พัสดุ การเงิน และบัญชี งานทะเบียนบุคลากรและการประเมินผลงานราชการ

3. งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดใน โรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนับว่าเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน (ภิญโญ สาธร 2526 : 324) และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อติสัย ชาติกำแหง (2525 : 148) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกประเภทที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนไม่จำเป็นต้องมีความรอบรู้ในทุกสาขาวิชา เพียงแต่รู้จักวิธีการบริหาร โดยการกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ส่วนหวน พินธุพันธ์ (2528 : 45) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน ตารางสอน สื่อการเรียนการสอน หรือเทคโนโลยีทางการสอน ปรับปรุงการสอน ห้องสมุด และการประเมินผลการศึกษา ส่วนกรมสามัญศึกษา (2539 : 5) ได้แบ่งขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
 - 1.1 การรวบรวมและจัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.2 การทำแผนงานวิชาการ
2. การบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.2 การจัดกลุ่มการเรียนรู้
 - 2.3 การจัดตารางสอน
 - 2.4 การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน
 - 2.5 การจัดครูเข้าสอนแทน
 - 2.6 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานวิชาการ
3. การพัฒนาการเรียนการสอน
 - 3.1 การจัดทำ การใช้ การปรับปรุงแผนการสอนรายวิชา
 - 3.2 การจัดหาจัดทำ ใช้ บำรุงรักษาและส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 4.1 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
 - 4.2 การจัดสอนซ่อมเสริม
 - 4.3 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
 - 4.4 การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร
 - 4.5 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
 - 4.6 จำนวนครูที่ผ่านการอบรมหรือฝึกอบรมทางด้านวิชาการในรอบ 2 ปี
 - 4.7 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน
 - 4.8 การส่งเสริมการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
5. การจัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
 - 5.1 การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน
 - 5.2 การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลการเรียน
 - 5.3 การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

การเรียน

- 5.4 การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผล
- 5.5 งานทะเบียนนักเรียน

6. การประเมินผลงานวิชาการ

6.1 การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

6.2 การประเมินผลในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการวางแผนวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน ตลอดจนการประเมินผลงานวิชาการ

4. งานปกครองนักเรียน หมายถึง การมุ่งให้นักเรียนมีความประพฤติที่ดีและรู้จักปกครองตนเอง (หวน พันธุ์พันธ์ 2528 : 100) ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือให้ ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาในทุกๆด้านและเป็นคนที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข

กรมสามัญศึกษา (2539 : 6) แบ่งขอบข่ายการปฏิบัติงานปกครองนักเรียนไว้ดังนี้

1. การวางแผนงานปกครองนักเรียน

1.1 การรวบรวมและจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับระเบียบวินัยที่เกี่ยวกับ

งานปกครองนักเรียน

1.2 การทำแผนงานปกครอง

2. การบริหารงานปกครองนักเรียน

2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2 การประสานงานปกครอง

3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

3.1 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย

3.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

3.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

3.5 การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

4. การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน

4.1 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

4.2 การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในโรงเรียน

4.3 การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน

6. การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานปกครองนักเรียนเกี่ยวข้องกับการวางแผนงานปกครองนักเรียน การบริหารงานปกครองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียน มีระเบียบวินัย การแก้ไขพฤติกรรมให้เหมาะสม การส่งเสริมประชาธิปไตย ตลอดจนการประเมินผลงานปกครองนักเรียน

5. งานบริการ หมายถึง การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนให้บริการแก่นักเรียน เป็น การอำนวยความสะดวก ประโยชน์ และเสริมสร้างพัฒนาการในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมในหลักสูตรส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น งานบริการ ดังกล่าว เช่น ส่งเสริม แก้ไข แนะนำ ปรับปรุง เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความสนใจ ตลอดจนความสามารถเฉพาะบุคคลเป็นต้น ส่วนการจัดบริการสิ่งใดนั้นขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักสูตร สภาพแวดล้อม ซึ่ง เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531 : 141-157) ได้แบ่งขอบข่ายของงานบริการออกเป็นดังนี้

1. โครงการบริการทางวิชาการ

1.1 การบริการห้องสมุดโรงเรียน

1.2 การสอนซ่อมเสริม

2. โครงการด้านเศรษฐกิจ

2.1 การหาทุนสวัสดิการ

2.2 การจัดจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม

2.3 การบริการด้านสหกรณ์

2.4 การจัดทุนการศึกษา

3. โครงการนันทนาการ

3.1 จัดห้องพักผ่อน

3.2 จัดที่สำหรับกีฬาในร่ม

3.3 จัดการศึกษานอกสถานที่

3.4 จัดกิจกรรมประชุมพบปะสังสรรค์

4. โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย

4.1 จัดสถานที่และอุปกรณ์การทำงาน

- 4.2 จัดโครงการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษาและอาชีพ
- 4.3 จัดบริการห้องน้ำ ห้องสุขา สนามเด็กเล่นให้เพียงพอ
- 5. โครงการจัดสวัสดิการทางสุขภาพ
 - 5.1 การตรวจสุขภาพ
 - 5.2 การป้องกันอุบัติเหตุและการปฐมพยาบาล
- 6. โครงการจัดบริการแนะแนว
 - 6.1 การบริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล
 - 6.2 การบริการสนเทศ
 - 6.3 การบริการให้คำปรึกษา
 - 6.4 การบริการทุนการศึกษาและจัดหางาน
 - 6.5 การติดตามผล

กรมสามัญศึกษา (2539 : 7) ได้แบ่งขอบข่ายการบริการด้านบริการไว้ดังนี้

1. การวางแผนงานบริการ
 - 1.1 การรวบรวมและจัดทำระเบียบแบบแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริการ
 - 1.2 การทำแผนงานบริการ
2. การบริหารงานบริการ
 - 2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.2 การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
 - 2.3 การจัดสถานที่ที่เหมาะสมกับงานบริการ
 - 2.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบริการ
3. การจัดบริการด้านสาธารณสุขปก
4. การจัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้
5. การจัดบริการโภชนาการ
6. การจัดบริการสุขภาพอนามัย
7. การจัดบริการห้องสมุด
8. การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์
9. การจัดบริการแนะแนว
10. การจัดกิจกรรมสหกรณ์ในสถานศึกษา
11. การประเมินผลงานบริการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านบริการของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวข้องกับการวางแผนงานบริการ การบริหารงานบริการ การบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดหาวัสดุวัสดุ บริการโภชนาการ บริการสุขภาพอนามัย ห้องสมุด โสตทัศนูปกรณ์ แนะแนว และการประเมินผลงานบริการ

6. งานโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง ความร่วมมือ ความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นไปด้วยดี

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 26-27) ได้แบ่งขอบเขตของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.1 การนำโรงเรียนสู่ชุมชน

2.2 การนำชุมชนสู่โรงเรียน

3. การประชาสัมพันธ์

3.1 จุดประสงค์ของการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

3.2 เทคนิคการจัดประชาสัมพันธ์โรงเรียน

3.3 องค์ประกอบของการประชาสัมพันธ์โรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 26-27) ได้แบ่งขอบเขตของความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน
2. การให้บริการแก่ชุมชน
3. การร่วมกิจกรรมของชุมชน
4. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
5. การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น

กรมสามัญศึกษา (2539 : 8) แบ่งขอบข่ายของงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
 - 1.1 การศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชน
 - 1.2 การทำแผนงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน
 - 2.1 การกำหนดอุดมการณ์เพื่อสร้างเสริมคุณธรรม ลักษณะนิสัยและความประพฤติ
 - 2.2 การสร้างเกียรติประวัติของโรงเรียนทางด้านวิชาการ
 - 2.3 การสร้างเกียรติประวัติทางด้านจริยธรรมและคุณธรรม
 - 2.4 การสร้างเกียรติประวัติทางด้านกีฬา
 - 2.5 การสร้างเกียรติประวัติทางด้านอื่นๆ
3. การให้บริการแก่ชุมชน
 - 3.1 การให้บริการข่าวสาร
 - 3.2 การให้บริการด้านสุขภาพอนามัย
 - 3.3 การให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพ
 - 3.4 การให้บริการด้านนันทนาการ
 - 3.5 การให้บริการอาคารสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์
 - 3.6 การให้บริการวิชาการ
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
 - 4.1 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน
 - 4.2 การให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน
5. การได้รับความสนับสนุนจากชุมชน
 - 5.1 การจัดตั้งองค์กรเพื่อสนับสนุนโรงเรียน
 - 5.2 การสนับสนุนด้านวิชาการ
 - 5.3 การสนับสนุนด้านทุนทรัพย์
 - 5.4 การสนับสนุนด้านบริการ
6. การประเมินผลงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมืออันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

7. งานอาคารสถานที่ หมายถึง การดำเนินงานต่างๆเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้เรียนจะเกิดความสะดวกสบายและมีบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้เป็นอย่างดี การบริหารอาคารสถานที่ต้องสนองประโยชน์ใช้สอยได้สูงสุด กล่าวคือ ต้องมีลักษณะสำคัญ 10 ประการด้วยกัน (เมธี ปิณฑนานนท์ 2528 : 9-10) ดังนี้

7.1 มีความพอเพียง หมายถึง ความเพียงพอในด้านต่างๆ เช่น อาคาร ห้องเรียน ห้องใช้ประโยชน์ต่าง ๆ วัสดุ สนามเด็กเล่นและพักผ่อน และอื่นๆ

7.2 มีความเหมาะสม กล่าวคือ จะต้องมีความเหมาะสมในด้านที่ตั้งของอาคารสถานที่ ลักษณะของพื้นที่และการจัดอาคารสถานที่เป็นต้น

7.3 มีความปลอดภัยต้องมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อัคคีภัย วัตภัย มรสุม และอื่น ๆ

7.4 มีสุขลักษณะ อยู่ห่างไกลจากอากาศเป็นพิษ แก๊สพิษ ช่างโสมถะและอื่น ๆ

7.5 ระยะทางติดต่อและใช้สอย ที่ตั้งของโรงเรียนจะต้องไม่ไกลหมู่บ้านจากจุดต่าง ๆ ในบริเวณ รวมทั้งไม่ห่างไกลจากสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะให้ประโยชน์ต่อสถานศึกษา เช่นห้องสมุดสาธารณะ สวนสาธารณะและอื่นๆทั้งนี้รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ส้วมไม่ไกลจากตัวอาคารเรียนเกินไป บ้านพักครูหรือบ้านพักภารโรง เป็นต้น

7.6 มีความยืดหยุ่น จะต้องมีการเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้

7.7 มีประสิทธิภาพ คือ การได้ใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาก แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยน้อยที่สุดหรือคุ้มค่าที่สุด

7.8 มีความประหยัด หมายถึง อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ นั้นมีความประหยัด เช่น ประหยัดในการซ่อม บำรุงรักษา การเคลื่อนย้ายและอื่นๆ

7.9 สามารถขยายได้ หมายถึง การออกแบบอาคารสถานที่ได้มีการเตรียมการขยายตัวได้พอสมควร ขยายได้ง่ายและสิ้นเปลืองน้อย ทั้งนี้รวมถึงการขยายพื้นที่ดินของโรงเรียนนั้น ๆ ด้วย

7.10 มีรูปร่างที่สวยงาม จะต้องมีการวางผังบริเวณสถานศึกษาได้อย่างสวยงาม และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการตกแต่งบริเวณห้องเรียนและอื่นๆ ให้เป็นที่ชื่นชมของ ผู้พบเห็นอยู่ตลอดเวลา

กรมสามัญศึกษา (2539 : 9) ได้แบ่งขอบข่ายของงานบริหารอาคารสถานที่ไว้ดังนี้

1. การบริหารบริเวณ โรงเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศในโรงเรียน

2. การบริหารอาคารเรียน

2.1 การจัดบรรยากาศภายในโรงเรียน

2.2 การใช้ประโยชน์จากอาคารเรียน

2.3 การดูแลบำรุงรักษาอาคารเรียน

2.4 การรักษาความปลอดภัยในอาคารเรียน

3. การบริหารห้องเรียน

3.1 การจัดบรรยากาศในห้องเรียน

3.2 การใช้และดูแลรักษาห้องเรียน

4. การบริหารห้องพิเศษ

4.1 เกณฑ์ด้านปริมาณ

4.2 เกณฑ์ด้านคุณภาพ

4.3 การใช้และการดูแลรักษาห้องพิเศษ

5. การบริหารห้องบริการ

5.1 เกณฑ์ด้านปริมาณ

5.2 เกณฑ์ด้านคุณภาพ

5.3 การใช้และการดูแลรักษาห้องบริการ

6. การบริหารอาคารโรงฝึกงาน

6.1 เกณฑ์ด้านปริมาณ

6.2 เกณฑ์ด้านคุณภาพ

6.3 การใช้และการดูแลรักษาโรงฝึกงาน

7. การบริหารอาคารโรงอาหาร

7.1 เกณฑ์ด้านปริมาณ

7.2 เกณฑ์ด้านคุณภาพ

7.3 การใช้และการดูแลรักษาโรงอาหาร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

8. การบริหารอาคารหอประชุม

8.1 เกณฑ์ด้านปริมาณ

8.2 เกณฑ์ด้านคุณภาพ

8.3 การใช้และการดูแลรักษาหอประชุม

จากที่กล่าวมา การบริหารอาคารสถานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์หรือตอบสนองอย่างน้อย 10 ประการด้วยกัน โดยมีภารกิจครอบคลุมถึงการบริหารบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพิเศษ โรงอาหาร โรงฝึกงานและอาคารหอประชุม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมากและให้คำนิยามความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

วรูมและเดซี (Vroom and Deci 1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจ จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดย ตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (self-control or self-regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์กร (organization control)

ไบรย์แมน (Bryman 1986 : 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาก็ควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายขององค์กร (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจ และความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego-involved

อลิซาเบท (Elizabeth 1985) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะของการเข้าไปสัมพันธ์กับกิจกรรมโดยตรงของผู้ได้บังคับบัญชาโดยที่พวกเขาเข้าไปแบ่งปันการควบคุมผลลัพธ์ของ องค์กร ตลอดจนมีความเท่าเทียมในสิทธิ (rights) นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงองค์กรและโครงสร้างหน้าที่ทางสังคมด้วย

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก แต่ที่สำคัญและมีความน่าสนใจประกอบด้วยแนวคิดดังนี้

โรเบิร์ต และเฟรด (Robert and Fred 1950 : 408-409) ได้ศึกษาว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าไปมีส่วนร่วม ของสมาชิกหรือผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะเป็นไปโดยตรง และมีลักษณะเป็นทางการซึ่งจะมีผลประโยชน์เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่ได้เกิดจากผลประโยชน์ก็ได้ โรเบิร์ต และเฟรด ยังได้เสนอต่อไปอีกว่า ในการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นก็คือการเข้าไปแบ่งปันหรือแบ่งส่วนในบางสิ่งบางอย่างที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งการแบ่งปันต่าง ๆ มีความเกี่ยวพันกัน และการมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นในบริบททางสังคมนั้น ๆ เอง นอกจากนี้ในประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิด สินค้าและบริการ ซึ่งจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนนั่นเอง

ต่อมาแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของโรเบิร์ต และเฟรด มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยหันมามุ่งเน้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจเกิดขึ้นโดยตัวผู้บริหาร เมื่อเวลาที่ต้องการประสานสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ซึ่งผลักดันผลสำเร็จให้แก่องค์กรโดยผ่านผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งจะเป็นผู้ดูแลผลประโยชน์องค์กร ซึ่งในประเด็นเรื่องผลประโยชน์นี้เองที่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดต่าง ๆ ภายในองค์กร

โรเบิร์ต และเฟรด พิจารณาต่อไปว่า กระบวนการตัดสินใจมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของการเลือกพฤติกรรมหนึ่งๆท่ามกลางทางเลือกมากมายที่ปรากฏอยู่ซึ่งกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก บุคคลจะต้องมีความรู้พอสมควรต่อทางเลือกของพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังพิจารณาเพื่อทำการ

ตัดสินใจอยู่ ขั้นตอนที่สอง คือบุคคลผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องให้ความหมายของทางเลือกแต่ละอัน ซึ่งคำนิยามดังกล่าว จะมีความเกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เป็นไปได้มากที่สุด ตลอดจนมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน สำหรับขั้นตอนสุดท้ายนั้นบุคคลจะต้องเลือกพฤติกรรมอันใดอันหนึ่งในท่ามกลางทางเลือกต่าง ๆ เหล่านั้นแล้วทำการตัดสินใจ พวกเขาเสนอว่าในองค์การหนึ่งๆนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ทั้งนี้เพราะโดยข้อเท็จจริงแล้วทางเลือกต่างๆถูกเสนอและได้รับการยอมรับมาแล้วจากตัวผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการตัดสินใจ อย่างไรก็ตามผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าร่วมถกเถียงข่าวสารกับ ผู้บริหาร โดยคำนึงถึงประเด็นและความเป็นเหตุเป็นผลต่างๆ ของบรรดาทางเลือกที่ถูกเสนอขึ้นมา

ต่อมา สเตราส์ (1977) ได้ขยายความในประเด็นของการเข้าไปมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าในกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมนั้นบุคคลจะต้องมีความชัดเจนต่อกระบวนการตัดสินใจและแบบแผนอิทธิพลอันแท้จริง เป็นไปได้ที่บางครั้งผู้บริหารประชุมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นว่ามีมติร่วมกันของกลุ่ม แต่โดยแท้จริงแล้วเพื่อเป็นการให้กลุ่มลงนามหรือรับรองข้อเสนอที่ผู้บริหารเสนอมาแล้ว มากกว่าจะขอคำแนะนำหรืออาจจะมีบางกรณีที่ผู้บริหารชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็น แต่ ผู้บริหารก็ปฏิเสธหรือไม่เห็นด้วยกับความคิดดังกล่าว หรือแม้กระทั่งในบางกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจจะรู้สึกกลัวหรือเกรงใจผู้บริหาร ดังนั้นจึงไม่กล้าเสนอทางเลือกที่แตกต่างกับผู้บริหารก็อาจเป็นไปได้ สเตราส์ เสนอว่า การมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นในการติดต่อที่ไม่เป็นทางการ โดยผ่านการประชุมที่เป็นทางการหรือผู้แทนที่เป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะถกเถียงปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับคำแนะนำจากพวกเขา ในระหว่างการพักรับประทานอาหารกลางวัน พักทานกาแฟหรือในงานเลี้ยงต่าง ๆ เป็นต้น (Strauss, quoted in Yulk 1981 : 206-207)

นอกจากนี้แล้ว ไลเคิร์ต (Likert 1961 : 223) ยังได้เสนอผลงานเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานจะกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่จะพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จะเป็นอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการ และองค์การไม่เป็นทางการ จะเข้ากันได้เป็นอย่างดี ไทเคิร์ท ยังได้แสดงให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ

ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาของตนได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน

ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดทัศนคติในทางเกื้อกูลองค์การ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัว เป็นไปโดยอิสระทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอและเชื่อถือได้

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ

เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้นและถูกต้องตามความประสงค์อย่างแท้จริง

การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิหรือดูว่ากล่าว

ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์ (House) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหาร ที่เน้นไปที่การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (sharing of information) การแบ่งปันอำนาจ (sharing of power) และการแบ่งปันอิทธิพล (sharing of influence) ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน (House et al. 1971 : 215)

วรูม และ เยทตอน (Vroom and Yetton 1973 : 13) ได้ร่วมกันศึกษาประเด็น เกี่ยวกับผู้นำ ในเรื่องของขอบเขตของการใช้อำนาจในการตัดสินใจ ที่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามี

ส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางของวรูม และ เยทตอน นั้น ผู้นำ จะมีส่วนร่วมในปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นกลุ่มโดยการร่วมกับกลุ่มนั้นจะก่อให้เกิดการประเมิณทางเลือกต่างๆและพยายามปรองดองกันในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ ผู้นำ หรือผู้บริหารจะไม่พยายามครอบงำกลุ่มเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกเสนอมาจากตน ตลอดจนยอมรับและสนับสนุนวิธีการแก้ปัญหาใด ๆ ก็ตามที่กลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ได้เสนอมานี้ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Yukl 1981 : 208-209)

นอกจากนี้ House และเพื่อน ๆ ได้ร่วมกันทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน ได้ข้อมูลสรุปรวมกันว่า ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในกรณีที่ผู้นำมีลักษณะการบริหารงานแบบเอาใจใส่ดูแล ซึ่งได้แก่ผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม คือเป็นการบริหารงานแบบมุ่งผลสำเร็จและแบบแข็งกร้าว (House et al. 1971 : 19-30)

สวอนเบิร์ก (Swanburg 1996 : 391-394) ศาสตราจารย์ ผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนพยาบาลแห่งวิทยาลัยทางการแพทย์จอร์เจีย ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust)

การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)

บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศสาคะ ผลผลิตในการทำงานมี มาก

ขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals & Objectives)

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

การบริหารงานแบบให้มีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารงานดังกล่าวมีลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนความ รู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายหลังจากที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเกิดความพึงพอใจ

พฤติกรรมผู้บริหาร

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการบริหารไม่ว่าหน่วยงานนั้น ๆ จะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชน ผู้บริหารมิได้เป็นสิ่งที่กำหนดถึงประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์กรแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ ตลอดจนสร้างความพึงพอใจในงานอีกด้วย การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานหรือรูปแบบพฤติกรรมผู้บริหาร แล้วจะมีผลให้ไม่เต็มใจปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น หรือไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้าง

แรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานอย่างไรก็ตามในแต่ละองค์การนั้นผู้บริหารจะมีลักษณะการบริหารงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันด้วย การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารได้มีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก โดยใช้วิธีการศึกษาต่าง ๆ กัน แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญมีดังนี้

1. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory Leadership)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Personal Behavior Theory)
3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory of Leadership)

1. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับผู้นำโดยพิจารณาจากทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจของผู้นำ ในการค้นหาคุณลักษณะของผู้นำได้ใช้วิธีการ 2 อย่าง คือ (สมยศ นาวิการ 2522 : 409)

1. เปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับคุณลักษณะของบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ กับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแรก เพื่อหาคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นสากล สามารถนำไปใช้บังคับผู้นำโดยทั่วไปได้ จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า ผู้นำจะต้องฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า มีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำแต่พวกเขาไม่เคยอยู่ในตำแหน่งผู้นำเลย วรูม ได้สรุปว่า การศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะของผู้นำไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้อย่างชัดเจนแน่นอน (Vroom 1967 : 1527-1551)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นเพื่อการพิจารณาว่า ผู้นำที่ประสิทธิภาพนั้นกระทำอย่างไรบ้าง พวกเขามอบหมายงานกันอย่างไร มีการติดต่อสื่อสารจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร วิธีการศึกษาตามแนวคิดนี้ นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะรวมจุดสนใจอยู่ที่หน้าที่ของความเป็นผู้นำและแบบแผนของความเป็นผู้นำ แนวความคิดและกรอบทฤษฎีในกลุ่มนี้ประกอบด้วยผลงานดังนี้

- ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจของ Lewin Lippitt และ Ronald White

- ทฤษฎีผู้นำแบบสองมิติ (Two-Dimension Theory)
- ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory)
- ทฤษฎีการบริหารระบบ 4 (System 4 Management)
- ทฤษฎีภาวะผู้นำสามมิติ (3-D Theory)

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์นี้จะให้ความสำคัญกับเงื่อนไขทางสถานการณ์ ซึ่งให้เห็นว่าลักษณะของผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ นั่นคือ สภาพแวดล้อมของ องค์การที่ต่างกันย่อมต้องการชนิดของผู้นำที่ต่างกันด้วย แบบของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้นจะเหมาะสมสำหรับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำดังกล่าวจะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลและสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่กำหนดให้ ทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

- รูปแบบภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง
- แบบจำลอง Fiedler
- ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงแนวทางเป้าหมาย
- ทฤษฎีภาวะผู้นำตามวงจรชีวิต

ตามที่กล่าวมาโดยสังเขปเกี่ยวกับแนวความคิดและกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ผู้นำนั้น ซึ่งให้เห็นถึงแนวการศึกษาพฤติกรรมผู้นำว่าประกอบไปด้วยแนวความคิดใดบ้าง และแต่ละแนวมีจุดเน้นที่แตกต่างกันอย่างไร โดยส่วนใหญ่แล้วแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้นแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ ประเภทแรกพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานประเภทที่สอง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนหรือเน้นที่ความสัมพันธ์ ซึ่งในการศึกษารั้วนี้อยู่ภายใต้กรอบการมองพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคน การให้ความสำคัญกับคน ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (participative management) ก็เป็นแนวความคิดหนึ่งที่มีจุดเน้นไปที่พฤติกรรม ผู้นำซึ่งคำนึงถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งนับว่าเป็นแนวคิดที่กำลังเป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การต่าง ๆ ของไทย

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศแก้ว วิมลมาลา (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่สังกัดต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์พยาบาลที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร มีประสบการณ์การสอน 1 ปีขึ้นไป จากสถานศึกษาพยาบาล 6 สังกัด จำนวน 416 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 15 ท่าน และความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC + ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีเสรีภาพทางวิชาการในสถานศึกษาพยาบาลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 และ 3.29 ตามลำดับ
2. มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.76$)

อาจารย์พยาบาลในสังกัดสภาการศึกษาไทยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเสรีภาพทางวิชาการคือ 3.37 และ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์พยาบาลในทุกสังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คมสิน ศรีมานะศักดิ์ (2539) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร เกี่ยวกับงานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและงานความสัมพันธ์ชุมชน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารระหว่าง ผู้บริหารกับครูปฏิบัติการสอนและตามขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS /PC⁺ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม มีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก
2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร ของครูในโรงเรียนทุกขนาด มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่างแต่อย่างใด เมื่อเปรียบเทียบปัญหาระหว่าง ผู้บริหารและครูพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ข้อเสนอแนะในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการเป็นอันดับแรก และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสำคัญในลำดับรองลงมา

ชูชาติ พวงสมจิตร (2540) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับ โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับ โรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา และชุมชนที่แวดล้อมโรงเรียนในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ
 - 1.1 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (2) ปัจจัยด้านการเมืองการปกครอง (3) ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม
 - 1.2 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเป็นห่วงสวัสดิภาพของบุตรหลาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับโรงเรียน สถานภาพของคนในชุมชน ความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียน เครือข่ายของชุมชน ผู้นำชุมชน ความพร้อมของคนในชุมชน การเห็นความสำคัญของตนเอง และการเห็นแก่ความเจริญของส่วนรวม

1.3 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริการรุ่นก่อนสร้างสมศรัทธาไว้ให้ ผู้บริหารและครูให้เกียรติและกำลังใจแก่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม ครูรักผูกพันและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน ครูสนใจเด็กและสอนดี และครูมีความสามัคคี (2) ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเป็นผู้เข้าไปขอความร่วมมือจากชุมชน สร้างระบบที่เอื้อให้ชุมชนมีส่วนร่วม (3) ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือเรื่องการเงิน และมีการพัฒนาที่ดี (4) ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน การที่โรงเรียนเป็นแหล่งสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ปัจจัย คือ

2.1 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (2) ปัจจัยด้านการเมืองการปกครอง

2.2 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน ได้แก่ ความเสื่อมศรัทธา ความไม่ผูกพันกับชุมชน การไม่มีเวลาว่าง การขาดความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียน และความขัดสนส่วนบุคคล

2.3 กลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารและครูรุ่นปัจจุบันขาดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ครูมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อชาวบ้าน ประพฤติตนไม่เหมาะสม และกีดกันการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในชุมชน (2) วิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ ยกเลิกสิทธิพิเศษของผู้มีอุปการะต่อโรงเรียน แต่งตั้งผู้ที่มาทำงานกับชุมชนไม่เหมาะสม ไม่ตอบสนองชุมชน (3) ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ ไม่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จเสนอให้ชุมชนชื่นชม ความโดดเด่นด้านวิชาการของโรงเรียนลดลง (4) ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ข่าวดาบของโรงเรียน การขาดบุคลากรที่จะเชื่อมโยงกับชุมชน และขาดทีมงานที่ดี

ชาร์ล กลิสัน และ มาร์ค ดูริค (Glison and Durick 1988 : 61-81) ได้ร่วมกันศึกษาถึงตัวคาดการณ์ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การแบบให้บริการสาธารณสุข (human service) โดยได้ทำการศึกษาจากลูกจ้างพนักงานที่ให้บริการ สาธารณชน 319 คน จาก 22 องค์การ ข้อมูลจะถูกนำมาใช้วิเคราะห์ผลที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันจากตัวคาดการณ์ 3 ลักษณะด้วยกันคือ คุณลักษณะเฉพาะของงาน (job characteristics) คุณลักษณะเฉพาะขององค์การ (organization characteristics) และคุณลักษณะเฉพาะของลูกจ้างพนักงาน (worker characteristics) จากการศึกษาที่ได้นี้ได้แสดงให้เห็นว่าความ

ยึดมั่นผูกพันและความพึงพอใจในงาน ได้รับผลกระทบจากตัวคาดการณ์ในลักษณะที่ลดหลั่นกันไป ผลที่ได้ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของงาน 2 ประการ อันได้แก่ ความแตกต่างในทักษะความชำนาญและความไม่ชัดเจนในบทบาท เป็นตัวคาดการณ์เรื่องความพึงพอใจที่ดีที่สุด ในขณะที่คุณลักษณะเฉพาะขององค์การ 2 ประการ อันได้แก่ ความเป็นผู้นำและช่วงอายุขององค์การ เป็นตัวคาดการณ์ที่ดีที่สุดในเรื่องความยึดมั่นผูกพัน และ สุดท้ายคุณลักษณะของลูกจ้างพนักงานประเภทเดียวกันที่มีผลต่อตัวความยึดมั่น ผูกพันใจขณะที่ไม่มีคุณลักษณะใด ๆ ของคนงานที่สามารถทำนายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Swansburg 1996) การไว้วางใจกันถือได้ว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะให้อำนาจและไว้วางใจในการบริหารงานแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กรแบบเปิด มีความตรงไปตรงมา และทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ ผู้ร่วมงานมีโอกาสดำเนินการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานในการตัดสินใจ ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เต็มใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความรับผิดชอบของตนที่ได้รับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สรุป

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารกับภาระงาน 7 ด้านของผู้บริหาร รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการทำวิจัยได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกส่งผลต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง ด้านความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีทัศนคติทางบวกกับสิ่งต่างๆที่ได้รับจากการทำงาน จะมีความภาคภูมิใจกับงานที่บุคคลนั้น ๆ ได้เข้าไปเกี่ยวข้อง และยังรวมไปถึงผลตอบแทนที่ได้รับทั้งทางวัตถุและจิตใจ ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำชี้ให้เห็นแนวการศึกษาพฤติกรรมผู้นำว่าประกอบไปด้วย 2 ประการ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานและพฤติกรรมที่มุ่งคนหรือเน้นที่ความสัมพันธ์กับคน เพื่อให้เกิดผลที่เป็นความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนผู้บริหารกับภารกิจงานทั้ง 7 ด้าน อันประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานอาคารสถานที่ ซึ่งก็คืองานที่ต้องการสร้างคนหรือมองในมุมกลับคือคนสร้างงาน จะเกิดงานหรือเกิดคนตามเป้าหมายก็เกี่ยวพันกับความรู้สึกรักซึ่งเป็นความพึงพอใจนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ส่วนองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถแบ่งเป็นแนวคิดได้ 4 ประการ คือ

1. การไว้วางใจกัน
2. ความยึดมั่นผูกพัน
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

จากแนวคิดนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้แนวความคิดของสวอนเบิร์ก เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของครูและเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารต่อไป

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียด ขั้นตอนดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการศึกษาข้อมูล สภาพปัญหา อุปสรรค ปัญหา ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย จัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล และเสนอขอความเห็นชอบ โครงร่างงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยปรับปรุงและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

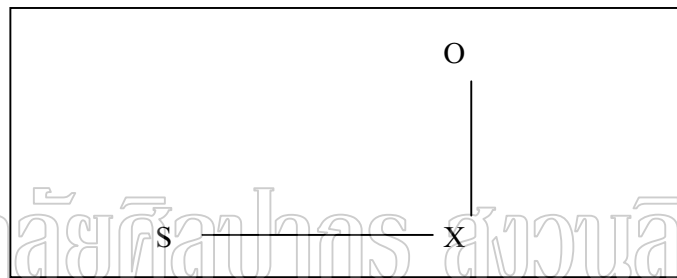
เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัย เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับร่าง เสนอขออนุมัติโครงการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยโดยศึกษาประชากรกลุ่มเดียว ตรวจสอบสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



S	หมายถึง	ประชากรที่นำมาศึกษา
X	หมายถึง	ตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2544 โรงเรียนคลองก้อยวิทยา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 39 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความพึงพอใจของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยศึกษาความพึงพอใจในงาน ที่เป็นภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กรมสามัญศึกษากำหนด โดยใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ สวอนเบิร์ก (Swansburg) ประกอบด้วย

การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับไว้วางใจกันจากผู้บริหาร

ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกรวมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศหาผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สอบถามครูผู้สอน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยสร้างเองโดยประยุกต์แนวคิดของ สวอนเบิร์ก (Swansburg) ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และมีคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในแต่ละด้าน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
การให้คะแนนนำหนักคำตอบ

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยให้ค่าน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 5

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยให้ค่าน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 4

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยให้ค่าน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 3

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยให้ค่าน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 2

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผู้วิจัยให้ค่าน้ำหนักคะแนน เท่ากับ 1

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. ประมวลเป็นความคิดรวบยอด เพื่อกำหนดเป็น โครงสร้างและขอบเขตของเนื้อหาในเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
3. สร้างแบบสอบถามและขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ
 - 4.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
 - 4.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย
 - 4.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับครูที่อยู่ในโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” จำนวน 40 คน
7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach 1974 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (r) เท่ากับ 0.938

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนคลองกุ่มยิ่งวิทยา จำนวน 39 คน ในการกรอกแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
2. รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ตามสถิติที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อความในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการที่นำเสนอ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วแปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว (2535 : 23-24) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารเป็นอย่างไร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนคลองก้อยวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้ครูผู้สอนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) มีการดำเนินการตามระเบียบ

วิธีวิจัยที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของ The one-shot, non-experimental case study ประชากรได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนคลองกุ่มยี่งวิทยา ปีการศึกษา 2544 จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับมี 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและภารกิจของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยสร้างเองโดยใช้แนวคิดของสวอนเบิร์ก (Swansburg) ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และมีคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในแต่ละด้าน การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนคลองก้อยวิทยา” ผู้วิจัยได้นำ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของครู-อาจารย์ในโรงเรียนคลองก้อยวิทยา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 39 คน ซึ่งได้รับกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยา

ตอนที่ 3 แนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยา

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนคลองก้อยวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2544 จำนวน 39 คน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 เป็นเพศชาย 15 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหมวดวิชาจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และครู ผู้สอนจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ 16-20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.10 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	15	38.50
2. หญิง	24	61.50
รวม	39	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	37	94.90
สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.10
รวม	39	100
ตำแหน่งปัจจุบัน		
หัวหน้าหมวด	9	23.10
ครูผู้สอน	30	76.90
รวม	39	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
5 - 10 ปี	9	23.10
11-15 ปี	16	41.00
16-20 ปี	11	28.20
มากกว่า 20 ปี	3	7.70
รวม	39	100

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

โรงเรียนคลองก้อยวิทยา

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยา ใน 4 องค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจกัน ความยึดมั่น ผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน กับภารกิจการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น แต่ละ

งาน การวิเคราะห์ทำโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และจัดระดับความพึงพอใจ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน 4 องค์ประกอบกับงานบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน

พฤติกรรมกร บริหาร แบบมีส่วนร่วม (N = 39)	งาน บริหาร ทั่วไป		งานธุ รการ		งาน วิชาการ		งาน ปกครอง นักเรียน		งานบริการ		งาน โรงเรียนกับ ชุมชน		งานอาคาร สถานที่	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
การไว้วางใจกัน	4.32	0.64	4.21	0.85	4.34	0.57	4.32	0.67	4.29	0.70	4.25	0.69	4.21	0.76
ความซื่อมั่นผูกพัน	4.29	0.72	4.21	0.80	4.35	0.62	4.23	0.74	4.20	0.70	4.17	0.77	4.18	0.73
การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	4.21	0.64	4.19	0.68	4.31	0.61	4.20	0.64	4.18	0.60	4.21	0.63	4.19	0.65
ความเป็นอิสระ ต่อความรับผิดชอบ ในงาน	4.20	0.63	4.13	0.71	4.30	0.62	4.22	0.66	4.19	0.68	4.16	0.65	4.16	0.70
รวม	4.25	0.65	4.19	0.76	4.32	0.60	4.24	0.67	4.21	0.67	4.19	0.68	4.18	0.71

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานวิชาการ ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.60$) งานบริหารทั่วไป ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.67$) งานปกครองนักเรียน ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.67$) งานบริการ ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.67$) งานโรงเรียนกับชุมชน ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.68$) งานธุรการ ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.76$) และงานอาคารสถานที่ ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.71$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริหารทั่วไป

พฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	N	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
การไว้วางใจกัน	39	4.3291	.6427	มาก
ความยึดมั่นผูกพัน	39	4.2906	.7272	มาก
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	39	4.2179	.6423	มาก
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	39	4.2015	.6361	มาก
รวม	39	4.2598	.6621	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.2598$, $\sigma = .6621$) เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมการบริหารพบว่าทุกพฤติกรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานธุรการ

พฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	N	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
การไว้วางใจกัน	39	4.2137	.8524	มาก
ความยึดมั่นผูกพัน	39	4.2179	.8058	มาก
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	39	4.1923	.6814	มาก
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	39	4.1319	.7176	มาก
รวม	39	4.1889	.7643	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานธุรการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.1889$, $\sigma = .7643$) เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมการบริหารพบว่าทุกพฤติกรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานวิชาการ

พฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	N	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
การไว้วางใจกัน	39	4.3419	.5786	มาก
ความยึดมั่นผูกพัน	39	4.3590	.6277	มาก
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	39	4.3120	.6138	มาก
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	39	4.3040	.6280	มาก
รวม	39	4.3292	.6120	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.3292$, $\sigma = .6120$) เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมการบริหารพบว่าทุกพฤติกรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานปกครองนักเรียน

พฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	N	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
การไว้ใจกัน	39	4.3291	.6748	มาก
ความยึดมั่นผูกพัน	39	4.2308	.7479	มาก
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	39	4.2094	.6497	มาก
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	39	4.2234	.6618	มาก
รวม	39	4.2482	.6836	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานปกครองนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.2482$, $\sigma = .6836$) เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมการบริหารพบว่าทุกพฤติกรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การไว้ใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริการ

พฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	N	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
การไว้ใจกัน	39	4.2906	.7089	มาก
ความยึดมั่นผูกพัน	39	4.2051	.7014	มาก
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	39	4.1880	.6084	มาก
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	39	4.1941	.6863	มาก
รวม	39	4.2195	.6763	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริการอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.2195$, $\sigma = .6763$) เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมการบริหารพบว่าทุกพฤติกรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การไว้ใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับ ผิดชอบในงาน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานโรงเรียนกับชุมชน

พฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	N	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
การไว้ใจกัน	39	4.2521	.6997	มาก
ความยึดมั่นผูกพัน	39	4.1752	.7751	มาก
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	39	4.2137	.6340	มาก
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	39	4.1648	.6592	มาก
รวม	39	4.2015	.6920	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานโรงเรียนกับชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.2015$, $\sigma = .6920$) เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมการบริหารพบว่าทุกพฤติกรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การไว้ใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การยึดมั่นผูกพัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานอาคารสถานที่

พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม	N	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
การไว้ใจกัน	39	4.2179	.7649	มาก
ความยึดมั่นผูกพัน	39	4.1838	.7323	มาก
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	39	4.1966	.6510	มาก
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	39	4.1648	.7010	มาก
รวม	39	4.1908	.7123	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานอาคารสถานที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.1908$, $\sigma = .7123$) เมื่อพิจารณาแต่ละพฤติกรรมกรรมการบริหารพบว่าทุกพฤติกรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การไว้ใจกัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพันและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ตอนที่ 3 แนวทางการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยา

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารใน 4 องค์ประกอบ คือการไว้ใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานกับภารกิจการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน ตั้งแต่ตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 9 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปได้ดังนี้

ด้านความไว้ใจกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรนิเทศบุคลากรเป็นรายบุคคลเพราะประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สั่งสมมาจะได้ถ่ายทอดสู่องค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม มีเสียงส่วนน้อยให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารไม่ควรใส่ความคิดของตนมากเกินไปจน

ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ถ้าเป็นไปได้ควรถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แล้วให้ความช่วยเหลือ

ความยึดมั่นผูกพัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะในข้อนี้ไว้ เสียงส่วนใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรใช้ข้อมูล ช่วยแนะนำฝึกฝนวิธีการในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกคน โดยเริ่มจากครูที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่ทำงานด้วยอัธยาศัยแม่บ้าน ดูแล โรงเรียนเหมือนบ้าน มักจะมีความใกล้ชิดกับครูมากกว่าสั่งการเพียงอย่างเดียว

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ในประเด็นนี้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความคิดเห็นมีเพียงคนเดียวเสนอแนะว่า การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันควรมีการประชุมแยกเป็นเรื่องเป็นฝ่าย เป็นงานให้ชัดเจน เพื่อการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันจะได้เป็นแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความคิดเห็นเป็นพิเศษ เสนอแนะว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารแบบประชาธิปไตย จะมีการเริ่มต้นงานด้วยการประชุมคณะครูและมองเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งคณะครูบางคนจะร่วมกันทำงานและมีบางคนรอคอยให้มีการสั่งการ

ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

ในประเด็นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความเห็นว่าความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ถ้าเป็นเพียงบางส่วนขององค์การ อาจเป็นผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์การ ฉะนั้นนโยบายขององค์การต้องชัดเจนและรับรู้ตรงกันทั้งองค์การ

สรุปแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยาได้ว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจกันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมหากผู้บริหารโรงเรียนให้การนิเทศ โดยนำประสบการณ์ที่ผู้บริหารสั่งสมมาถ่ายทอดสู่องค์กร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การทำงานที่มีอิสระ มักจะมีการสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในกรอบปฏิบัติที่ยึดอยู่บนพื้นฐานที่สังคมต้องการ ชุมชนและนักเรียนเห็นชอบ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยามีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาคั้งนี้คือครูที่ปฏิบัติการสอน ในปีการศึกษา 2544 โรงเรียนคลองก้อยวิทยา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 39 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก (Swansburg) และภารกิจการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิดการบริหารของสวอนเบิร์ก (Swansburg) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บ ข้อมูลด้วยตนเอง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ส่วนข้อมูลที่ได้จากการเสนอแนะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของครูในโรงเรียนคลองก้อยวิทยา ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี

สภาพการบริหารงานตามแบบมีส่วนร่วมทุกภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนคลองก้อยวิทยามี 4 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบและภารกิจแต่ละงาน ปรากฏผลดังนี้

ด้านการไว้วางใจกัน ครูมีความไว้วางใจในงานวิชาการสูงสุด ($\mu = 4.3419$, $\sigma = 0.5786$) รองลงมา คือ งานบริหารทั่วไป ($\mu = 4.3291$, $\sigma = 0.6427$) งานปกครองนักเรียน

($\mu = 4.3291$, $\sigma = 0.6748$) งานบริการ ($\mu = 4.2906$, $\sigma = 0.7089$) งานโรงเรียนกับชุมชน ($\mu = 4.2521$, $\sigma = 0.6997$) งานอาคารสถานที่ ($\mu = 4.2179$, $\sigma = 0.7649$) และงานธุรการ ($\mu = 4.2137$, $\sigma = 0.8524$) ตามลำดับ

ความยึดมั่นผูกพัน ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานวิชาการสูงสุด ($\mu = 4.3590$, $\sigma = 0.6277$) รองลงมา คือ งานบริหารทั่วไป ($\mu = 4.2906$, $\sigma = 0.7272$) งานปกครองนักเรียน ($\mu = 4.2308$, $\sigma = 0.7479$) งานธุรการ ($\mu = 4.2179$, $\sigma = 0.8058$) งานบริการ ($\mu = 4.2051$, $\sigma = 0.7014$) งานอาคารสถานที่ ($\mu = 4.1838$, $\sigma = 0.7323$) และงานโรงเรียนกับชุมชน ($\mu = 4.1752$, $\sigma = 0.7751$) ตามลำดับ

การตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกัน ครูมีการตั้งเป้าหมายและจุดประสงค์ร่วมกันในงานวิชาการสูงสุด ($\mu = 4.3120$, $\sigma = 0.6138$) รองลงมา คือ งานโรงเรียนกับชุมชน ($\mu = 4.2137$, $\sigma = 0.6340$) งานบริหารทั่วไป ($\mu = 4.2179$, $\sigma = 0.6423$) งานปกครองนักเรียน ($\mu = 4.2094$, $\sigma = 0.6497$) งานอาคารสถานที่ ($\mu = 4.1966$, $\sigma = 0.6510$) งานธุรการ ($\mu = 4.1923$, $\sigma = 0.6814$) และงานบริการ ($\mu = 4.1880$, $\sigma = 0.6084$) ตามลำดับ

ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ครูมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานต่องานวิชาการสูงสุด ($\mu = 4.3040$, $\sigma = 0.6280$) รองลงมา คือ งานปกครองนักเรียน ($\mu = 4.2234$, $\sigma = 0.6618$) งานบริหารทั่วไป ($\mu = 4.2015$, $\sigma = 0.6361$) งานบริการ ($\mu = 4.1941$, $\sigma = 0.6863$) งานโรงเรียนกับชุมชน ($\mu = 4.1648$, $\sigma = 0.6592$) งานอาคารสถานที่ ($\mu = 4.1648$, $\sigma = 0.7010$) และงานธุรการ ($\mu = 4.1319$, $\sigma = 0.7176$) ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในงานบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วงานที่มีระดับของความพึงพอใจมากในพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกด้านทุกองค์ประกอบ คือ งานวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของสวอนเบิร์ก คือ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่น

ผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน กับงานบริหารงานโรงเรียน 7 งานพบว่าครูมีความพึงพอใจในพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในองค์ประกอบของการไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ปรากฏในงานวิชาการเป็นลำดับที่หนึ่ง ทั้งนี้เพราะโดยสภาพของโรงเรียนคลองกุ่มวิทยาคม มีการแบ่งระบบการบริหารภายในเป็นแบบการกระจายอำนาจออกสู่หมวดวิชา แต่ละหมวดวิชามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ อาศัยความเป็นพี่น้อง ทำให้สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ดังนั้นเมื่อทุกหมวดวิชาได้มาทำงานร่วมกันในฝ่ายวิชาการ ทำให้การประสานความร่วมมือเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ประกอบกับงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของโรงเรียน ครูทุกคนทราบบทบาทของตนเองอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จึงทำให้มีการศึกษาการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งการบริหารและกระจายงานในลักษณะนี้เป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของไบรย์แมน อลิซาเบท วรุมและเดซี่ ที่ว่า เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาพบว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ บุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยตัวเองบุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยาย เป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง มิใช่ควบคุมโดยองค์การ และบรรยากาศของการมีส่วนร่วมต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น บรรยากาศในการทำงานจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการ ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์การให้เท่าเทียมกัน ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น การเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของการเข้าไปสัมพันธ์กับ กิจกรรมโดยตรงของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่มีการเข้าไปแบ่งปันการควบคุมผลลัพธ์ขององค์การ การปฏิบัติสัมพันธ์นี้จะต้องคำนึงถึงองค์การและโครงสร้างหน้าที่ทางสังคมด้วย กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นผลผลิตที่ก่อให้เกิดสินค้าและบริการ ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนนั่นเอง

อย่างไรก็ตามความพึงพอใจเป็นทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งมีระบบการให้คุณค่าที่ตัวงานแตกต่างกันนอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลตอบแทนที่ได้รับทั้งทางวัตถุและจิตใจ ลักษณะของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้เปรียบเทียบผลตอบแทนที่เขาได้รับกับบุคคลอื่น ซึ่ง

มีพื้นฐานทางด้านภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นคือ การได้รับการยอมรับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า คุณลักษณะของงานนั้นๆ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนนโยบายและการบริหารองค์การ สภาพหรือเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์การ คุณภาพของการบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือน เป็นส่วนที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงผู้ปฏิบัติงานให้คงความพึงพอใจเป็นปกติตลอดไปซึ่งในงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า ในงานส่วนอื่น คือ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานปกครอง นักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานอาคารสถานที่ มีการจัดลำดับของความพึงพอใจใน 4 องค์ประกอบของสวอนเบิร์กแตกต่างกัน สาเหตุอาจมาจากการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นตัวของตัวเองสูง งานในด้านอื่น ๆ เป็นงานที่ครูผู้สอนไม่มีความถนัด แต่ต้องมารับหน้าที่เป็นหัวหน้างาน จึงต้องมีการศึกษางาน วางระบบงาน และบริหารงานด้วยตนเอง ถึงแม้จะมีภาระดรามสมองในการทำงาน แต่การบริหารงานมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนหัวหน้างานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งแตกต่างจากงานวิชาการที่ครูทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เกิดกับนักเรียน ส่วนงานอื่นเป็นการทำงานเสริมให้เกิดความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องขององค์การในโรงเรียนและเมื่อมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละด้านให้แก่บุคลากรในโรงเรียน จึงทำให้เกิดการเพ่งเล็งที่ตัวบุคคลมากกว่าผลงานเชิงประจักษ์ ผลที่พบจากการวิจัยสอดคล้องกับแบบจำลองความพึงพอใจของลอว์เลอร์ กล่าวคือ ถ้าผลตอบแทนที่ได้รับจริง ๆ มากกว่าผลตอบแทนที่คิดว่าจะได้รับ ผลที่ตามมาคือ ความรู้สึกผิด ความไม่สบายใจและความกดดันต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน ถ้าผลตอบแทนที่คิดว่าจะได้รับมีมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับจริง ๆ ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ แม้ความเป็นพี่น้องจะมีมากในโรงเรียน แต่อุปนิสัยของบุคลากรบางคนอาจจะเป็นที่ชื่นชอบต่อบุคคลบางคนเท่านั้น ค่าตัวเลขของการจัดลำดับความพึงพอใจใน 4 องค์ประกอบจึงแตกต่างกันไปในแต่ละงาน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัย และการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 งาน กับ 4 องค์ประกอบของความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าครูมีความพึงพอใจมากต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำหลักการและแนวคิดภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไปใช้ในการบริหารจริง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารควรเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. แม้ว่าผลจากการศึกษาพบว่าลักษณะการบริหารงานแบบให้มีส่วนร่วม มีผลกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากแล้วก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้บริหาร รวมทั้งผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรจะทำการศึกษาวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่จะส่งผลเกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ศึกษาปัญหาและหรืออุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมสามัญศึกษา. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2539.

กิตติมา ปริศิติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2532.

กุหลาบ ต้นติผลาชีวะ และ ส่งศรี กิตติรักษ์ตระกูล. “วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย.” สารสภาการพยาบาล 1 (มกราคม – มีนาคม 2541) : 1.

เกษแก้ว วิมณมาลา. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

คมสิน ศรีมานะศักดิ์. “การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

จური เพ็ชรรัตน์. “การบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. การบริหารงานโรงเรียน. กรุงเทพฯ : เอส เอ็ม เอ็ม, 2525.

บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. “การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.” วารสารการวัดผลการศึกษามศว. มหาสารคาม 3, 1 (กรกฎาคม 2535) : 22-25.

- ประพันธ์ สุริหาร. หลักและระบบบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, 2533.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 25424.
- ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. การบริหารโรงเรียน(หลักการและแนวปฏิบัติ. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2528.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. การประเมินประสิทธิผลองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การค้าของคุรุสภา, 2526.
- เมธี ปลัฒนนานนท์. “เทคนิคการบริหารเวลา.” มิตรครู 23, 8 (ธันวาคม 2523) : 9-10.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2522.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2529.
- สุภาพร รอดนอม. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- เสริมวิทย์ สุขเมธี. การบริหารกิจการนักเรียน. กรุงเทพฯ : คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2531.
- หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2528.
- อดิษฐ์ ชาติกำแพง. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525.

ภาษาต่างประเทศ

- Anthony, W.P. Participation Management. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1978.
- Barnard, C. I. The functions of the Executive. New York : Harward University Press, 1968.
- Baron, Robert A. Understanding Human Relations : A Practical Guide to People at Work. New York : Allyn and Bacon, Inc., 1985.

- Berkowitz, L. , Susan Cochran, Colin Fraser, and Peter F. Treasure. “Pay, Equity, Job qualifications, and Comparisons in pay satisfaction.” Journal of Applied Psychology 72 (1987) : 544-551.
- Bryman, A. Leadership and Organization. London : Routedge & Kegan Paul : 1986.
- Chell, Elizabeth. Participative and Organization ; A Social Psychological Approach. London : Macmillan, 1985.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York : Harper and Row Publisher, 1974.
- Donnelly, James H. , Jr., James L.Gibson, and John M. Invancevich. Fundamental of Management. Dallas, Texas : Business Publications, Inc., 1971.
- Frank, Landy J. . Psychology of Work Behavior. New York : The Dorsey Press, 1985.
- Gilmer, B., and Van Haller. Industrial and Organizational Psychology. New York : McGraw-Hill, 1971.
- Glison, C., and Dureck M. “Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Human Service Organizations.” Administrative Science Quarterly 33 (1988) : 61-81.
- Holloran, Jack and Douglas Benton. Applied Human Relations : An Organization Approach. New York : Prentice-Hall, Inc., 1987.
- House, Robert J., Alan C. Filley, and Steven Kerr. “Relation of Leader Consideration and Initiating Structure of R and D Subordinate Satisfaction.” Administrative Science Quarterly. 16 (1971) : 19-30.
- _____. Managerial Process and Organization Behavior. New York : Scott, Foresman and Company, 1976.
- Irving, Robert T. And M. Fred. “Participation by subordinates in the managenial decision-making process.” The Canadian Journal of Economics and Political Science 16(1950) : 408-419.
- Lawler, Edward E. Motivation in Work Organization. New York : Monterey, 1973.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : McGraw-Hill, 1961.

- _____. The Human of Organization. New York : McGraw-Hill, 1967.
- Megregor, Douglas. The Human Side of Entireties. New York : McGraw-Hill Book Company, 1960.
- Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1958.
- Robbins, Stephen P. Organization Theory Structure, Design, and Applications. 3rd ed . Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1990.
- _____. Organization Theory : Structure, Design and Applications. New York : Practice-Hall, 1990.
- Smith, Patricia C., Come M. Kendall, and Charles L. Hulin. The Measurement of Satisfaction In Work and Retirement. Chicago : Rand McNally, 1969.
- Swansburg, R. Management and Leadership for Nurse Managers. Boston : Jones and Bartlett Publishes, 1996.
- Vroom, B.H., and P.W. Yetton. Leadership and Decision-Making. Pittsburgh : University of Pittsburgh Press, 1973.
- Vroom, H. Victor, and Deci L. Edward. Management and Motivation. New York : Penquin Book Ltd., 1970.
- Yukl, Gary A. Leadership in Organization. New York : Prentice-Hall, 1981.

มหาวิทยาลัยศิลปากร **ภาคผนวก** สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ความถูกต้องด้านภาษาไทยและการวัดและประเมินผล

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ความถูกต้องด้านภาษาไทยและการวัดและประเมินผล

ที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	วุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์การทำงาน
1	ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู	-ปริญญาเอกด้านบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร -ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี
2.	อาจารย์สมประสงค์ เจริญรื่น	-อาจารย์ 3 ระดับ 8 วิชาภาษาไทย โรงเรียนแกลง “วิทย์สถาวร” จังหวัดระยอง
3.	ผศ.ดร. ปราณี นิลกรณ์	-ปริญญาเอกด้านคณิตศาสตร์ -อาจารย์ภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ข

มหาวิทยาลัยศิลปากร **เอกสารขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย** สงวนลิขสิทธิ์

(สำเนา)

ที่ ทม (นฐ) 1109/

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทดสอบประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมอนุเคราะห์”

ด้วยนางสาตี งามสม นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม” มีความประสงค์จะขอเก็บ
รวบรวม ข้อมูลตามแบบสอบถามจากคณะครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อนำ
ข้อมูลที่ได้ไปหาประสิทธิภาพของเครื่องมือก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ในการนี้ภาควิชาบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้ง
ให้คณะครูของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลดังกล่าวด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นพดล เจนอักษร

(อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 0 3424 3435, 0 3421 8788

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

คำชี้แจงประกอบการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความพึงพอใจของท่านซึ่งไม่มีถูกผิด ท่านมีอิสระในการแสดงออกอย่างเต็มที่
- แบบสอบถามจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง เมื่อท่านได้ให้คำตอบทุกข้อและทุกข้อลับนี้ อย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องนำความคิดหรือพฤติกรรมของผู้อื่นมาประกอบการตัดสินใจ
- คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อกระทั่งจนถึงตัวท่านแต่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในโรงเรียน

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่านโดยเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
3. ตำแหน่งปัจจุบัน () หัวหน้าหมวด () ครูผู้สอน
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () 5-10 ปี () 11-15 ปี
() 15-20 ปี () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความพึงพอใจของท่านที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารงานของโรงเรียนแต่ละด้าน

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

หมายเหตุ ผู้บริหารในที่นี้หมายถึง ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนคลองกิ้วิ่งวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2544

ความพึงพอใจของครู 4 ด้าน ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการ บริหารงานของโรงเรียนแต่ละงาน	บริหารทั่วไป					ธุรการ					วิชาการ					ปกครอง นักเรียน					บริการ					โรงเรียนกับ ชุมชน					อาคารสถานที่				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความไว้วางใจกัน (ต่อ)																																			
5. ผู้บริหารยอมรับบทบาทของ ท่าน ในเรื่องหรือกิจกรรมที่ ท่านมีความชำนาญ																																			
6. การทำงานของท่านมักจะได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บริหาร อยู่เสมอ																																			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ความพึงพอใจของครู 4 ด้าน ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการ บริหารงานของโรงเรียนแต่ละงาน	บริหารทั่วไป					ธุรการ					วิชาการ					ปกครอง นักเรียน					บริการ					โรงเรียนกับ ชุมชน					อาคารสถานที่								
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1				
ความยึดมั่นผูกพัน (ต่อ)																																							
4. ผู้บริหารให้ข้อมูล ช่วยแนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้ แก่ท่าน อยู่เสมอ																																							
5. ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน ของท่านอย่างสม่ำเสมอ																																							

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ความพึงพอใจของครู 4 ด้าน ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการ บริหารงานของโรงเรียนแต่ละงาน	บริหารทั่วไป					ธุรการ					วิชาการ					ปกครอง นักเรียน					บริการ					โรงเรียนกับ ชุมชน					อาคารสถานที่				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน (ต่อ)																																			
6. ผู้บริหารของท่านยอมรับความ คิดเห็นของท่านและมักจะนำ ไปประกอบการพิจารณาอยู่ เสมอ																																			
7. ผู้บริหารยอมให้ท่านเข้ามามี ส่วนร่วมกำหนดแผนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน																																			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ความพึงพอใจของครู 4 ด้าน ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการ บริหารงานของโรงเรียนแต่ละงาน	บริหารทั่วไป					ธุรการ					วิชาการ					ปกครอง นักเรียน					บริการ					โรงเรียนกับ ชุมชน					อาคารสถานที่				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน (ต่อ)																																			
7. การติดต่อระหว่างท่านกับ ผู้บริหาร เป็นไปอย่างสะดวก และคล่องตัวมาก																																			
2. ผู้บริหารให้อิสระท่านตัดสินใจ ทำกิจกรรมของท่านโดยไม่ต้อง ผ่านความเห็นชอบ																																			

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อย่างยิ่ง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวดี งามสม
ที่อยู่	1 หมู่ 4 ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
ที่ทำงาน	โรงเรียนคลองก้อยวิทยา ตำบลคลองก้อย อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โทรศัพท์ 0-3820-1393

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2510	สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จากวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน จังหวัดชลบุรี
พ.ศ.2542	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2506-2518	ครูสอนภาษาอังกฤษ องค์การบริหารบริการส่วนจังหวัดชลบุรี
พ.ศ.2518-2538	อาจารย์ 2 โรงเรียนแกลง”วิทย์สถาวร” อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
พ.ศ.2539-2541	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนแกลง”วิทย์สถาวร” อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
พ.ศ.2542	ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
พ.ศ.2543 ถึงปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองก้อยวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์