


ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ศรเพชร อูสารัมย์


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ศรเพชร อุสารัมย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี)


.....กรรมการ
(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)
วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ และ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พงกตฤกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ คณะครูทุกท่านในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน

คุณความดีและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมถึงครู-อาจารย์ที่มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานชีวิตและการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้วิจัยตลอดมา ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรัก ความห่วงใย เป็นกำลังใจ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ศึกษาจนสำเร็จสมความปรารถนาด้วยดี และขอให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ มีคุณค่ากับการศึกษาของชาติต่อไป

ศรเพชร อุสารัมย์

58990092: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ การบริหาร/ การมีส่วนร่วม/ ผู้บริหาร/ เทศบาลเมืองชลบุรี

สรเพชร อุสารัมย์: ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี (SATISFACTION OF
TEACHERS ON PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER CHONBURI TOWN MUNICIPALITY, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 93 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อ
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
ครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน และทำการสุ่ม
แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง .30-.70 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยการ
ใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58990092: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SATISFACTION/ ADMINISTRATION/ PARTICIPATORY/
ADMINISTRATORS/ CHONBURI TOWN MUNICIPALITY

SORNPHEE USARAM: SATISFACTION OF TEACHERS ON PARTICIPATORY
ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI TOWN
MUNICIPALITY, CHONBURI PROVINCE. ADVISOR: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D.
93 P. 2020.

This research aimed to compare the satisfaction of teachers on participatory administration of school administrators under Chonburi Town Municipality, Chonburi Province as classified by educational background and the work experiences. The sample included teachers in Chonburi Town Municipality, Chonburi Province. Based on Krejcie and Morgan Sample Size Table (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610), the sample, derived by means of stratified random sampling, using school as a criterion, consisted of 118 teachers. The instrument used for collecting data was five-rating scale questionnaire. The discrimination power of the questionnaire was between .30-40 and the reliability was .92. The data were analyzed by a computer program; using mean, standard deviation, *t*-test, One-way ANOVA, and Scheffe's method.

The research results were as follows:

1. The satisfaction of teachers on participatory administration of school administrators under Chonburi Town Municipality, Chonburi Province, both as a whole and in each particular aspect, were found at a high level.

2. The satisfaction of teachers on participatory administration of school administrators under Chonburi Town Municipality, Chonburi Province, classified by the educational background, both as a whole and in each particular aspect were not statistically significant different.

3. The satisfaction of teachers on participatory administration of school administrators under Chonburi Town Municipality, Chonburi Province, classified by work experiences, both as a whole and in each particular aspect were not statistically significant different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
คำถามของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองชลบุรี	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	10
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	21
ขอบข่ายงานในสถานศึกษา	30
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุป	65
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก	78
ภาคผนวก ข	82
ภาคผนวก ค	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย	93

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี	47
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา	52
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	52
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน	53
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ	54
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้อ	55
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ	57
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้อ	58
9	การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	60
10	เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา	61
11	การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	64
13	ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา.....	90
14	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	92

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2	ระบบการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น.....	8
3	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	13
4	ขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อสร้างคนสร้างประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) และยุคเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-based economy) ให้ทุกคนมีความรู้โดยที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพนั้นคือความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการ และระบบสนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะด้านงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่สำคัญคือการเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมใหม่ (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 2-3)

ในการบริหารการศึกษาผู้มีความสำคัญในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารมีหน้าที่ตัดสินใจสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพโดยการใช้ทรัพยากรทุกชนิด รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลโดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนเพื่อการพัฒนา การจัดทำงบประมาณ การจัดทำและบริหารการเงิน การเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน การประเมินผลงาน และอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทานอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) ที่มีแนวคิดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย

การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หากผู้บริหารให้ความสำคัญและมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงาน โดยตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการได้มาซึ่งคุณภาพและประสิทธิผลของ การจัดการศึกษาที่ต้องการ ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารทำงานร่วมกันเป็นทีม มีวัฒนธรรมที่เป็นเอกภาพที่สามารถเป็นแนวทางหลักให้ผู้บริหารในสถานศึกษายึดถือและปฏิบัติตาม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษา

ประสบความสำเร็จได้อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียนที่จะสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาก้าวหน้าขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงถือว่ามีผลสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวช่วยเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้จากรายงานผลการประชุมของสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีหัวข้อหนึ่งในการประชุมที่ครูได้สะท้อนถึงความไม่พึงพอใจการทำงานของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนที่มีได้ให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมทุกฝ่ายหรือทุกภาคส่วน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของครู จึงมีการเรียกร้องให้มีการบริหารงานโดยให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนมากขึ้นกว่าการทำงานโดยตัดสินใจเพียงผู้บริหารและคณะครูไม่กี่คน (สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี, 2556)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความเห็นตรงกัน และสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัย จึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มคุณภาพ ของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คำถามของการวิจัย

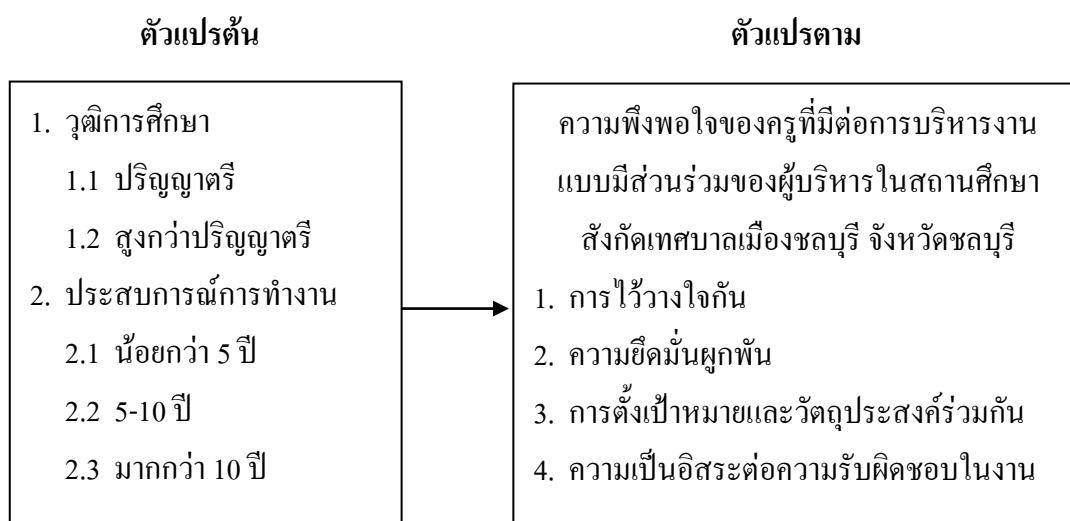
1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์
การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี
จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบ
มีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของ
สวอนสเบิร์ก (Swansburg, 1996, pp. 391-394) สร้างเป็นกรอบการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย
การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อ
ความรับผิดชอบในงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

1. เป็นข้อมูลที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีระบบ อันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ทำให้ได้รับทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. ช่วยให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารงานในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 4 ประการ ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 171 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละประเภทของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การไว้วางใจกัน

3.2.2 ความยึดมั่นผูกพัน

3.2.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.2.4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1.1 การไว้วางใจกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา จะสมัครใจปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

1.2 ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรอดสาหัส ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้นจะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

1.3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมาย

ขององค์การย่อมจะขัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

1.4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ภาวะที่มีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงานความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคลผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและในการตัดสินใจในงานของตน ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

2. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูที่สำเร็จการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

5.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีของครูในการดำรงตำแหน่งครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

5.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีของครูในการดำรงตำแหน่งครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูในการดำรงตำแหน่งครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ

6.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเป็นระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี

6.2 5-10 ปี หมายถึง ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเป็นระยะเวลา 5-10 ปี

6.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี

7. สถานศึกษา หมายถึง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลวัดกำแพง (อุดมพิทยากร) โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา (วัดใหญ่อินทาราม) โรงเรียนเทศบาลชลราษฎรานุเคราะห์ (วัดต้นสน) โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุทธิพงษ์ประชาชนกุล) และโรงเรียนเทศบาลวัดโพธิ์

8. เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี หมายถึง เทศบาลเมือง ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

บทที่ 2

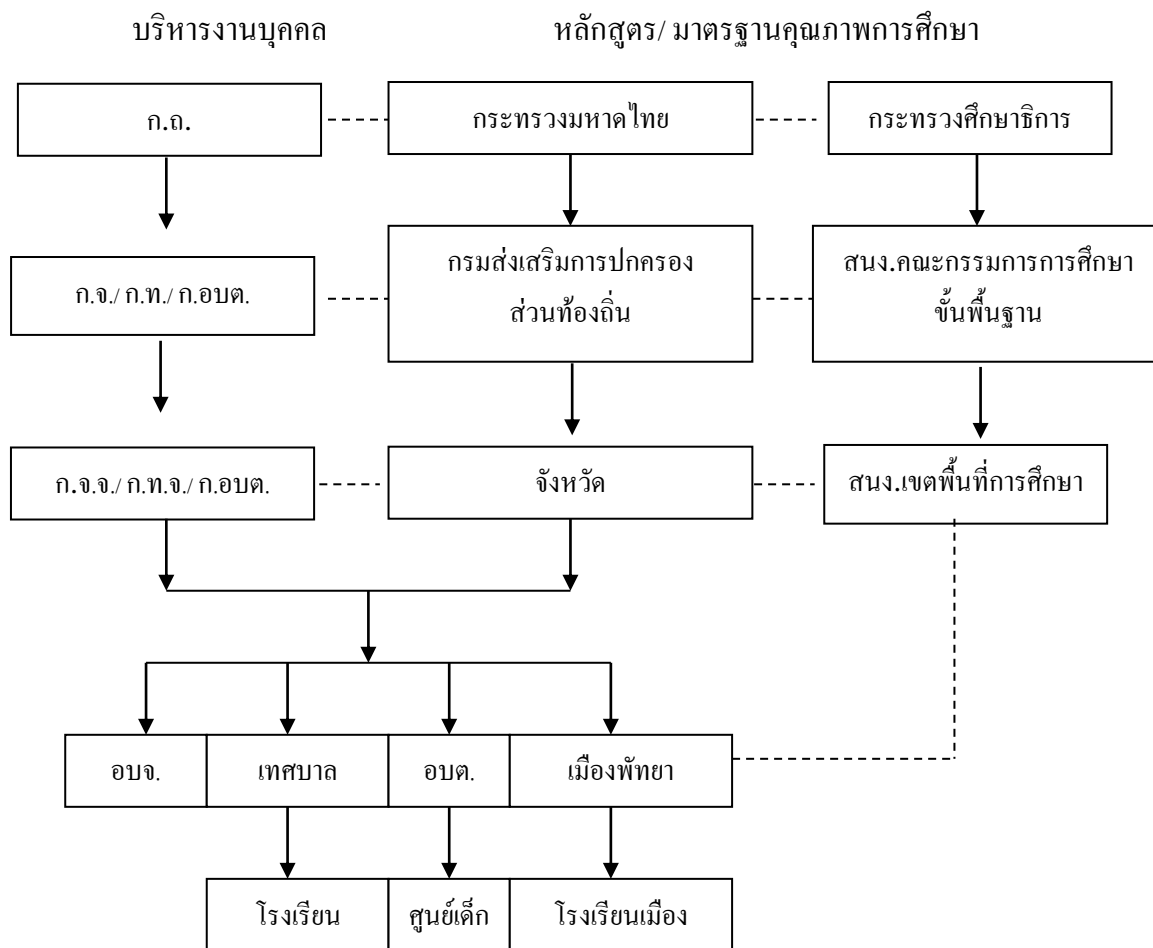
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานนำไปสู่กรอบแนวคิด การวิจัยและเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองชลบุรี
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. ขอบข่ายงานในสถานศึกษา
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองชลบุรี

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองดูแล รับผิดชอบตนเอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาในพื้นที่ สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เนื่องจากการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนา ประเทศ การศึกษาจึงเป็นบริการสาธารณะที่รัฐจะต้องจัดบริการให้แก่ประชาชน อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยการปกครองที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐจึงเปรียบเสมือนตัวแทนของรัฐในการดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน กฎหมายจึงได้บัญญัติให้มีการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ประการหนึ่งที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการและหน่วยงานของรัฐจะต้องถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการระบบการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยมีโครงสร้างการบริหาร จัดการ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ระบบการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 65)

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2545) บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาชุมชนในขณะที่การจัดการศึกษาเป็นบริการสาธารณะที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ กระทรวงมหาดไทย จึงต้องรับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยมีจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และประสานการแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้การบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจะยึดหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแม่บทและพัฒนาสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นและความต้องการของชุมชนในพื้นที่ นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาท้องถิ่นจึงมุ่งเสริมสร้าง

การพัฒนาความหลากหลายทั้งในรูปแบบ และแนวทางการจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนาได้
เต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

“จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่น ให้มีลักษณะที่สามารถ
บูรณาการวิถีชีวิต ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ
ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น”

ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย

เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
เต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็ก
ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ
ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบกิจการอาชีพ
และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

3. การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ

เป็นการจัดบริการและส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ
แก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4. การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเยาวชน

เป็นการจัดและส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการงานด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก
และเยาวชน รวมถึงประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

5. การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต
ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทย

วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อม ทางร่างกาย

จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้าน ปัญญาจิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและค่านึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกาย ฝึกฝนกีฬา เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของกีฬานันทนาการ และปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เด็ก เยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น เป็นการบริหารงานที่มีโครงสร้าง เป็นระบบ เป็นแบบแผนที่กำหนดให้ทั้งองค์กรปฏิบัติตามทั้งระบบ ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจหรือความพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” โดยทั่วไป นิยมทำการศึกษาความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่ง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

จิราพร กำจัดทุกข์ (2552, หน้า 23) ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกที่เป็นการยอมรับความรู้สึก ที่ยินดีความรู้สึกชอบในการได้รับบริการหรือได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังหรือความต้องการที่บุคคลนั้นได้ตั้งไว้

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 111) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกรวมๆของบุคคลต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทนเกิดความพึงพอใจเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2549, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนที่สัมผัสกับโลกทัศน์เกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี-เลว พอใจ-ไม่พอใจ สนใจ-ไม่สนใจ”

รจนา เตชะศรี (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบพอใจ หรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น

พรณิษฐีย์ เจนจิต (2550, หน้า 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกที่ดีที่ประทับใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสินค้าและบริการ ราคา การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551, หน้า 78) ให้ความหมายไว้ว่า ความพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคลความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหารนโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน

สมบัติ บารมี (2551, หน้า 13) ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกเป็นสุขที่เกิดจากทัศนคติ ทางด้านบวกที่มีต่อสิ่งเร้าหรือ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกของปัจเจกบุคคล

Applewhite (1965, p. 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้น เป็นความรู้สึก ส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายรวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในที่ทำงานด้วย ได้แก่ การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพึงพอใจกับรายได้ที่รับ

Newcumer (1995, p. 2) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากการตอบสนองความต้องการ

Cullen (2001, p. 664) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของบุคคล ทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบที่เกี่ยวกับ ลักษณะบริการที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจของผู้ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้างที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภท ที่นำไปเป็นข้อสรุปรวมความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1. Shelly (1975, pp. 252-268) สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วยความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทุกชนิดของมนุษย์จะต้องอยู่ในกลุ่มความรู้สึกทั้งสองแบบนี้ ความรู้สึกทางบวก คือ ความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางลบอื่น ๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางลบอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก และความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้ง 3 นี้ เรียก ระบบความพึงพอใจ โดยความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ ความพอใจสามารถแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกทางบวกแบบต่าง ๆ ได้ และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้อีก

2. ทฤษฎีของ Maslow (1954) เป็นแนวคิดที่รู้จักกันแพร่หลาย คือ ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ ซึ่งแบ่งลำดับความต้องการไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดในแนวคิดของมาสโลว์ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะขาดไปไม่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

2.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 ก็จะมา ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคง

2.3 ความต้องการด้านสังคม (Social or belonging needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการทางสังคมเป็นความเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการยอมรับจากผู้อื่น รวมทั้งความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นนี้ มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือความต้องการให้บุคคลอื่น ๆ ในสังคมยกย่องสรรเสริญ ต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการใน ขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก



ภาพที่ 3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

3. ทฤษฎีของ Vroom (1964, pp. 180-182) ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาขึ้น โดยเสนอแนวความคิดว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำการสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมายและมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ทฤษฎีของ Vroom เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณด้วยความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง Vroom ได้ระบุว่า การจูงใจ

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคลจะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎีของ Vroom และการปฏิบัติ (The Vroom theory and practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ก็คือ การระลึกถึง ความสำคัญของความต้องการเฉพาะบุคคลและการจงใจให้เหมาะสม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

V มาจากคำว่า Valence หมายถึง ความพึงพอใจ

I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง สื่อเครื่องมือ

E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง

ดังนั้นจึงต้องกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการความหวังในสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองตามที่ตั้งความหวังไว้แล้วนั้นบุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจและขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

4. ทฤษฎีของ Barnes (1995, p. 766) ได้กล่าวถึงมูลเหตุที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ คือ

4.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เช่น รางวัลทำงานที่เขาได้ปฏิบัติมาเป็นอย่างดี

4.2 สิ่งจูงใจเป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุจัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจประเภทนี้ไม่เกิดกับทุกคน เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

4.3 สภาพร่างกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในความสะดวกต่าง ๆ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความท้อแท้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานและสนองความต้องการของบุคคลในด้านความต้องการความภาคภูมิใจในด้านการแสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือครอบครัวตัวเองและผู้อื่นรวมทั้งได้แสดงความจริงใจต่อหน่วยงาน

4.5 ความดีใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์นั้นไปได้ด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันความพอใจร่วมงาน

4.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคลเป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

4.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกร่วมในงาน เป็นส่วนหนึ่งของงาน ความรู้สึกเท่าเทียมกันจนมีกำลังใจในการทำงาน

4.8 สภาพของการอยู่ร่วมกันเป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมและทำให้คน รู้สึกมีหลักประกันและมั่นคงในการทำงาน

5. Aday and Andersen (1978) กล่าวถึงทฤษฎีที่ชี้พื้นฐาน 6 ประเภท ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการและความรู้สึกที่ผู้ใช้บริการได้รับจากบริการเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วย ประเมินระบบบริการว่าได้มีการเข้าถึงผู้ใช้บริการความพึงพอใจ 6 ประเภทนั้น คือ

5.1 ความพึงพอใจต่อความสะดวกที่ได้รับจากบริการ (Convenience) ซึ่งแยกออกเป็น

5.1.1 การใช้เวลารอคอยในสถานที่บริการ (Office waiting time)

5.1.2 การได้รับการดูแลเมื่อมีความต้องการ (Availability of care when needs)

5.1.3 ความสะดวกสบายที่ได้รับในสถานบริการ (Ease of getting to care)

5.2 ความพึงพอใจต่อการประสานงานของการบริการ (Co-ordination) ซึ่งแยก ออกเป็น

5.2.1 การได้รับบริการทุกประเภทในสถานที่หนึ่ง คือ ผู้ใช้บริการสามารถขอรับ บริการตามความต้องการของผู้ใช้บริการ (Getting all needs met at one place)

5.2.2 ผู้ให้บริการให้ความสนใจผู้ใช้บริการ

5.2.3 ได้มีการติดตามผลงาน (Follow-up)

5.3 ความพึงพอใจต่อข้อมูลที่ได้รับจากบริการ (Information)

5.4 ความพึงพอใจต่ออธยาศัย ความสนใจของผู้ให้บริการ (Courtesy) ได้แก่ การแสดงอธยาศัยท่าทางที่ดี เป็นกันเองของผู้ให้บริการ และความสนใจ ห่วงใยต่อผู้ใช้บริการ

5.5 ความพึงพอใจต่อคุณภาพของบริการ (Quality of care) ได้แก่ คุณภาพของ การบริการต่อผู้ใช้บริการ

5.6 ความพึงพอใจต่อค่าใช้จ่ายเมื่อใช้บริการ (Out-of-pocket cost) ได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของผู้ใช้บริการ

6. Mumford (1972, pp. 4-5 อ้างถึงใน ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550, หน้า 12-13) ได้จำแนก แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

6.1 กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The psychological needs school) กลุ่มนี้ ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงาน เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจาก บุคคลอื่น

6.2 กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

6.3 กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester business school)

6.4 กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจาก พฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์ และ โกลเนอร์ (Crozier & Gouldner)

6.5 กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นทฤษฎีว่าด้วย ความรู้สึกของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้น แล้วจะทำให้เกิดความสุขหรือความไม่พอใจ ที่ได้รับจากบุคคลหรือการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรืองานที่ปฏิบัติ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะการทำให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหากบุคคลมีความพึงพอใจสูงสุดก็หมายความว่า เขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีแนวคิดพื้นฐานที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

1. ความพึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่ได้จากการศึกษาทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะการศึกษาทดลองที่โรงงาน Hawthorne ในปี ค.ศ. 1920 ในเรื่องของแสงสว่างและสภาพแวดล้อมที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่า การเพิ่มของผลผลิตเป็นผลสืบเนื่องมาจากความพอใจในการปฏิบัติงานของคนงาน จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งจะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สามารถจะตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ (Porter & Lowler 1967, p. 23 อ้างถึงใน กอบชัย อินนาค, 2540, หน้า 9-10) ได้พัฒนารูปแบบจำลองเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตั้งสมมุติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน จะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนเหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ”

Gilmer (1966, pp. 380-384) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

1. เพศจากการสำรวจหลายครั้ง เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านเงินและความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาพวกเจ้าหน้าที่ พนักงาน (White-collar workers) พบว่าผู้ที่ต้องการรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สาเหตุมาจากปัญหาสถานะการเงินที่บีบคั้นอยู่

3. อายุ จากการศึกษาในกลุ่มคนต่างกลุ่มจะได้ผลของความสัมพันธระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานต่างกันคือ เสมียนพนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาในบางกลุ่ม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้ง พบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5. ความเฉลียวฉลาด พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในงาน โดยขึ้นกับขอบเขตของความฉลาด และความยากง่ายของงาน คือถ้าให้ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จากการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว พบว่า บุคลิกภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน มักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยน

ความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่มีความสุข มีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตัวเขา และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ก็จะมีบุคลิกภาพตรงข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว

Cooper, Morgan, Foley and Kaplan (1979, pp. 117-125) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และค้นพบว่า ความพึงพอใจในงานมีช่องว่างลำดับขั้น คือ ผู้จัดการมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารสำนักงานฯมีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเช่นกัน

Glimmer (1971, pp. 279-283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขถนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก
2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุ่่มากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น
4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะ

อื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใด ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศคำสั่งการทำงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีกคือ

1. เพศ
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ
3. อายุ
4. ระยะเวลาในการทำงาน
5. ความเฉลียวฉลาด
6. ระดับการศึกษา
7. บุคลิกภาพส่วนตัว

French (1982, pp. 88-91) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่ นั่น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเอง

ว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด และได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างที่พึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชาดี คือผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
5. สุขภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน

และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

นอกจากนี้ Locke (1976, p. 1302 อ้างถึงใน กอบชัย อੰนาค, 2540, หน้า 18-19) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ตั๋วงาน ได้แก่ ความสนใจในตั๋วงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง ของอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์อันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายใน การบริหารงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคล เกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วันชัย โกลละสุด (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหาร เป็นเกณฑ์

กมล ฉายาวัฒน์ (2549, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการบริหารที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2551, หน้า 44) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารแบบ มีส่วนร่วมว่าการให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ

ทำนอง ภูเกศพิมพ์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วม เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, หน้า 16 อ้างถึงใน กิตติ คำภุษา, 2552, หน้า 64) ได้ให้ ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นการที่บุคคลและคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ

สนับสนุนทำประโยชน์ ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของปัญญา ก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ขององค์การ เป็นผลให้บุคคลนั้นผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมในองค์การ ในที่สุด

เยวลักษณ์ จตุรภักดิ์ (2558, หน้า 8) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สามารถตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา เช่น การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา การกำหนดหลักสูตรของสถานศึกษา ฯลฯ ทุกคนทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษา และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้รูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันตัดสินใจ กำหนดนโยบาย และกิจกรรมการรวมทั้งการมีส่วนร่วมเข้าไปพิจารณาผลกระทบของนโยบาย เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงนโยบายใหม่ในครั้งต่อไปด้วย

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ แมรี ปาร์กเกอร์ ฟอลเลต (Mary Parker Follet) โดยได้เขียนบทความชื่อ Dynamics administration บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และพยายามให้นายทุนคิดถึงคนงานบ้าง ไม่ใช่คิดแต่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดยเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และ เอฟ. เจ. โรธลิสเบอร์เกอร์ (F. J. Roethlisberger) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

McClelland (1961, pp 100-112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้ผู้อื่นให้โทษแก่ผู้อื่นได้

โดยสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland คือ ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงหรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ถ้าแต่ละคนมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

Likert (1967, pp. 16-24) เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ และเรียกว่าการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

ระบบที่ 1: เผด็จการ (System 1: Exploitative authoritative) เป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2: เผด็จการแบบมีศีลป (System 2: Benevolent authoritative) เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา ใช้ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3: การปรึกษาหารือ (System 3: Consultative) ระบบนี้เป็นการบริหารงานแบบมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4: กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4: Participative group) เป็นระบบการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงอย่างเป็นระบบแบบมีความมั่นคง และมีส่วนร่วม

แนวความคิดพื้นฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumption about human nature) ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) มี 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวคิดของทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์ขี้เกียจและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์มีความขยัน ชอบทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม และคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็就会有ความรับผิดชอบมากขึ้น

2. ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of school organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมาย หรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์การเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision making style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษาควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนศิษย์เก่า เพื่อสะท้อนสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในอนาคต ซึ่งจะต้องระดมสติปัญญาและแนวคิดให้สมาชิกได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาให้บริหารโรงเรียนได้สำเร็จ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกร่วมกันกับโรงเรียนด้วย

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ตามทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค ภาวะผู้นำด้านมนุษย ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of power) ในการบริหาร โดยทั่วไปมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of power) ของ French และ Raven นั้นได้แบ่งที่มาของอำนาจพื้นฐานเป็น 5 แบบ ได้แก่ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการอ้างอิง และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์การ เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง ใช้กลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ เป็นต้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาได้บริหารงานตามสถานการณ์ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณ เวลาในการควบคุมและตรวจสอบ

Swansburg (1996, pp. 391-394) แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives)
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

Likert (1961, p. 223) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก
7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรมเพื่อให้งานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

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

1. บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า
2. จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual goal) กับเป้าหมายองค์กร (Organization goal) ให้เท่าเทียมกัน
3. ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ
4. เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego-involved รูปแบบและลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมเน้นพิจารณาได้หลากหลาย ซึ่งอยู่กับว่าสนใจจะศึกษาในด้านใด บางท่านพิจารณาจากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชุม บางท่านก็พิจารณาในเชิงการบริหาร เช่นการร่วมมือในแนวราบ-แนวดิ่ง เป็นต้น

United Nation Organization (1981, p. 8) ได้รวบรวมรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง (Spontaneous) เป็นโดยการอาสาสมัครหรือรวมตัวกันเองขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง โดยเป็นการกระทำที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก ซึ่งเป็นรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วม แบบชักนำ (Induced) เป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือการสนับสนุนโดย รัฐบาล เป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา

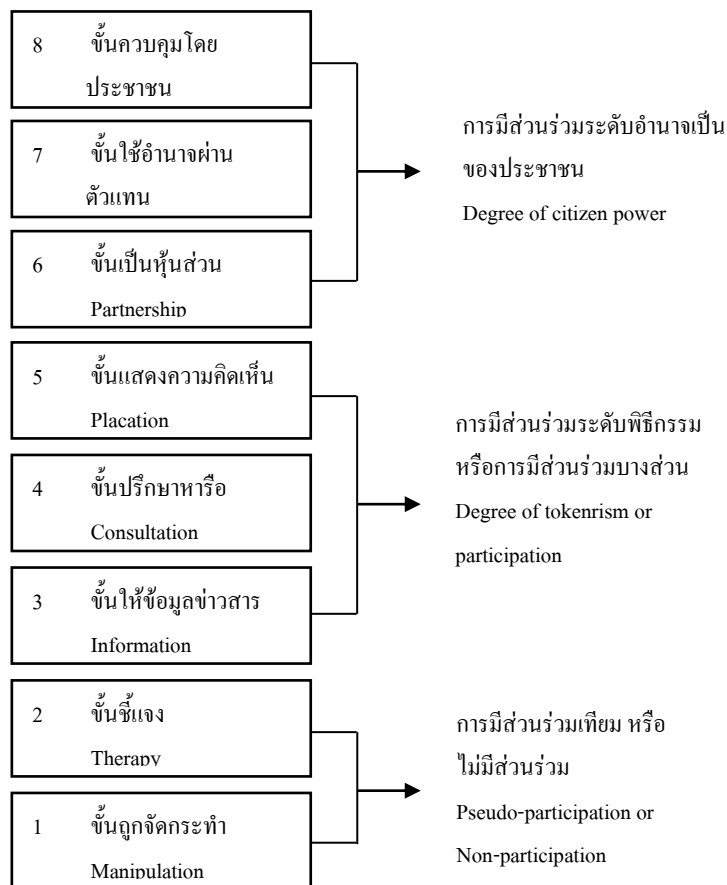
3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ (Conceived) เป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรงรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลในทันที แต่จะไม่ได้ผลในระยะยาวจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในที่สุด

Cohen and Uphoff (1980) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่
 - 1.1 การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่ม
 - 1.2 การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม
 - 1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปได้ในรูปแบบของการเข้าร่วมโครงการให้มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมบริหารร่วมมือ ทั้งการร่วมแรง ร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและตรวจการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

Arnstein (1969) เห็นว่าการมีส่วนร่วม จะมีลักษณะอย่างน้อยเพียงใด มีพิจารณาว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้าไปร่วมในการใช้อำนาจและมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย (Democratic leadership) ว่ามีสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจเป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วม โดยสรุปเป็นขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น และใน 8 ขั้น จัดได้เป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเทียม หรือไม่มีส่วนร่วม
2. การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือร่วมเป็นบางส่วน
3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือมีอำนาจและบทบาทมาก



ภาพที่ 4 ขั้นบันได (Participation ladder) 8 ขั้น (Jones, 2016 อ้างถึงใน ดารารัตน์ คำเป็ง, 2559)

ในขั้นต่ำของบันไดคือขั้นถูกจัดกระทำ และขั้นที่สองคือขั้นชี้แจงนั้น เรียกว่า การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจ ในกรณีนี้ จะมีกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยที่อยู่ในอำนาจเท่านั้นทำหน้าที่ตัดสินใจ โดยไม่มีการพูดถึงเนื้อหา วิธีการของการตัดสินใจหรือตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตัดสินใจนั้น ขั้นที่สองนี้สร้างขึ้นมาเพื่อที่จะทดแทนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสองขั้นนี้ไม่ใช่เป็นการทำให้ประชาชนเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือควบคุม โครงการ แต่จะช่วยให้ผู้กุมอำนาจอยู่ดำเนินการให้การศึกษา (Educate) หรือการชี้แจงแก่ผู้ที่เข้าร่วม

บันไดขั้นที่ 3 ถึง 5 ก้าวหน้าถึงระดับที่เรียกว่า การมีส่วนร่วมแบบพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน โดยขั้นที่ 3 ขั้นให้ข้อมูลข่าวสาร และขั้นที่ 4 ขั้นปรึกษาหารือ นั้น ความเห็นหรือข้อคิดของประชาชนได้รับการรับฟังจากผู้กุมอำนาจอย่างมากขึ้น แต่ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้พวกเขาไม่มีอำนาจที่จะรับประกันได้ว่า ความคิดเป็นของพวกเขาจะได้รับการเอาใจใส่จากผู้มีอำนาจเต็ม

เมื่อการมีส่วนร่วม ถูกจำกัดอยู่ที่ระดับเหล่านี้ จึงไม่มีทางที่จะทำการเปลี่ยนแปลงสภาพตามข้อเรียกร้องของผู้มีส่วนร่วมบางส่วนนี้ คือ ขอมให้คนไร้อำนาจ (Have-nots) ให้คำแนะนำได้ แต่ก็ยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจ ของผู้มีอำนาจต่อไป

บันไดลำดับสูงขึ้นไปเป็นระดับที่เรียกว่า อำนาจเป็นของประชาชนซึ่งเพิ่มระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าไปสู่ขั้นที่ 6 ขึ้นเป็นหุ้นส่วน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเข้าร่วมในการเจรจาเพื่อผลได้ผลเสีย (Trade-offs) กับผู้มีอำนาจดั้งเดิม ส่วนในขั้นที่ 7 ขึ้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน และขั้นที่ 8 ขึ้นควบคุม โดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชน โดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง

หลักการและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน คนในองค์กรหรือทีมงาน เพื่อต้องการให้มีทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
2. การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคนและองค์กร ได้อย่างแท้จริง และผลักดันให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร
3. รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน
4. ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อผนึกกำลังและศักยภาพ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นไปตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

Swansburg (1996, p. 399) ได้รวบรวมประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่านไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจกันสูง
2. ลดตำแหน่งพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดระดับของการบริหารงาน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น

5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (Career development)
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. ถูกต้องตามกฎระเบียบ
8. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน
9. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
10. ลดการขาดงาน
11. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
12. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
13. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
14. แสดงให้เห็นถึงผู้นำมีความสามารถ
15. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน
16. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการทำที่ทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี
17. การทำงานนอกเวลาลดลง
18. ต้นทุนในการบริหารลดลง
19. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน
20. เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จันทรานี สวงนาม (2551) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้นักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้สามารถพัฒนาบุคคล
เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้

ขอบข่ายงานในสถานศึกษา

การบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทั้งศาสตร์และศิลป์
เพื่อจะทำให้การปฏิบัติการกิจบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ตามขอบข่ายงานและความรับผิดชอบ
ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งภารกิจการบริหารงานโรงเรียนออกเป็น 4 งาน
คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานบริหารงานทั่วไป งานงบประมาณ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละงาน
ดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2551, หน้า 2) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่รวมภารกิจหลักของ
หน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการ
ซึ่งได้แก่ นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ เจตคติและทักษะ
ในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จุฑามาศ พันจันทิก (2552, หน้า 12) งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลัก
ของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด
ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระแกนกลาง
ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม
ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด
วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้ง
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตร ให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แนวทางการปฏิบัติ

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับ เนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัด กระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศ ที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

แนวทางการปฏิบัติ

3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เป็นการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติของสถานศึกษา โดยการประเมินตามสภาพจริงและมีการเทียบโอนความรู้ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการศึกษ วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

5.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน
ด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม
และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล
ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
เป็นการศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อตอบสนอง
ความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

แนวทางการปฏิบัติ

6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง
ในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว
องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสาน
ความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
ในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัด
กระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
เพื่อให้ให้เกิดองค์ความรู้ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน
ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย
และเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา เพื่อติดตามประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

8. การแนะแนวการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแนะแนวการศึกษา เพื่อดำเนินการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

9.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นในการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตาม ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพ การศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

แนวทางการปฏิบัติ

10.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนา ทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัด โดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน เป็นการให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิต ของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกัน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

11.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียง ภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น เป็นการร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

งานด้านบริหารงบประมาณ

แนวคิด

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิก
6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ มีความเป็นอิสระตลอดตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการและสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคล

แนวคิด

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารจัดการ โดยมีขอบข่ายงาน ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตาม

หลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. วินัยและการรักษาวินัย

5. การออกจากราชการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลจะช่วยให้สามารถพัฒนาบุคคล
เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตาม
ศักยภาพ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้

การบริหารทั่วไป

แนวคิด

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงาน
อื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน
ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ
มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและ
การจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก
โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชน
และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของ
สถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน
ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีเลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณบุคลากร และบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สถานศึกษาบริหารงานทั่วไปได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้อง ความต้องการของผู้เรียน โดยประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ในการจัดการศึกษา การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาของครูจะสะท้อนได้ถึงการรับรู้ปัญหาจากการเรียนรู้จนมีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และรับรู้สภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี วุฒิกศึกษานับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่นำเนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมอง ความคิดเห็น ความพึงพอใจ ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่แตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ทางการศึกษา สอดคล้องกับสุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับกันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถัดมาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับระวี ดีเป็น (2558, หน้า 60) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน การที่ครูมีประสบการณ์การทำงานต่างกันเป็นการที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการบริหารงานในลักษณะต่างๆจากการที่ได้ปฏิบัติงาน และได้รับรู้ถึงสภาพปัญหา ข้อดี ข้อเสียจากงานที่ได้ปฏิบัติมาก่อนจนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ครูมีประสบการณ์การทำงานมากมักมีมุมมองและสามารถแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีการนับถืออาวุโสผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไม่มากย่อมมีความเคารพต่อความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า สอดคล้องกับสุนทร เพ็ชรพราว (2551) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับสุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสุดาวลัย แซ่เตียว (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยต่อการบริหารงาน

ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง
ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม
โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ
ระวี ดีเป็น (2558, หน้า 60) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มี
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมใจ ศรีเอี่ยม (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มาตรฐานคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อ
มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี
เขต 2 โดยภาพรวม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาณี จินดาหลวง (2550) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

พิทักษ์ จันทรเจริญ และนิตยา ทวีชีพ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงาน
ที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ความพึงพอใจของ
พนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ
ด้านการบังคับบัญชา

สุนทร เพ็ชรพราว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ การทำงานมาก มีความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกับครู ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและ รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กันทิมา ชัยอุดม (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

สุดาวัลย์ แซ่เตียว (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอ ท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมอยู่ใน ระดับมากและความพึงพอใจระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยต่อ การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงาน งบประมาณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระวี ดีแป้น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Moak (1993) ได้ศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ในรัฐเวอร์จิเนียโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและแบบวิจัยของมิเน โซต้า ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยเฉลี่ยแล้วผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานความพึงพอใจการบริหารการศึกษาผู้ใหญ่ นั้น ถ้าทำเองประเมินผลงานเองก็จะเป็นความพึงพอใจทางบวก ถ้าคนอื่นประเมินก็จะเป็นเชิงลบ
2. ผู้บริหารส่วนใหญ่พอใจในด้านการบริการสังคม คุณค่าทางจริยธรรมและผลสำเร็จในการทำงานแต่ไม่ค่อยพอใจในด้านการพัฒนางานอาชีพนโยบายและการปฏิบัติงานยอมรับนับถือและผลตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก

3. การกำหนดลักษณะของงาน ของคนเหมือนงานอื่น ๆ เช่น ผู้จัดการ ครู ลูกจ้างทั่วไป
4. ตัวแปรด้านส่วนตัวไม่ปรากฏสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพ
5. ผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม
6. พบว่าสัดส่วนการเป็นผู้บริหารเป็นสตรีมากขึ้นและมีอายุน้อย

Meyers and Jones (1993) ได้ศึกษาความพึงพอใจในด้านอาชีพการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาระดับสูงตามทัศนคติของผู้อำนวยการห้องสมุดของสมาคมการวิจัยห้องสมุด ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการห้องสมุดไม่มีความพอใจในอาชีพ การมีงานทำอยู่ตลอดเวลาและการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ไม่ค่อยพึงพอใจ ได้แก่ การทำนโยบายไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาโอกาสการได้รับความยอมรับนับถือ ระยะเวลาในการทำงานดูจะสวนทางกับความพอใจ

ส่วนตำแหน่ง อายุ การจัดบุคลากร งบประมาณ เงินเดือน ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ พิจารณาได้จากตัวแปรต่าง ๆ หลายตัวแปรและได้จัดหมู่ไว้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความมั่นคงและปริมาณงาน
2. ด้านกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านองค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กรและการจัดการและการบริหารองค์กร
4. ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ผลตอบแทนและความก้าวหน้าและระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

5. ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรส จำนวนบุตร ที่มีอยู่

Baksh (1995) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเจตคติในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติถูกพบระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการมีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเติบโต และความพึงพอใจในหัวหน้างาน การค้นพบสิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Porter (1995) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชน เมื่อบรรณารักษ์ของวิทยาลัยชุมชนเผชิญกับความต้องการบริการที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติเทคโนโลยีข้อมูล พวกเขาจะต้องเผชิญกับความกดดันด้านการให้บริการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และโอกาสความก้าวหน้าที่จำกัดการศึกษาครั้งนี้เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อความพึงพอใจทางจิตวิทยา สังคม และอธิบายความต้องการของการบรรลุความต้องการด้วยทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ในทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ของการบริหารงานตามทฤษฎี Y ทฤษฎีสถานการณ์

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ผลการวิจัยส่วนมากระดับความพึงพอใจในการทำงาน มีความแตกต่างกัน ตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสามารถเป็นแรงจูงใจให้ครุมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานในองค์กรประสบผลสำเร็จต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่โรงเรียนมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากสถานศึกษาในสังกัด 5 โรงเรียน จำนวน 171 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากสถานศึกษาในสังกัด 5 โรงเรียน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละประเภทของสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเทศบาลวัดกำแพง	35	24
โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา	56	42
โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส	40	28
โรงเรียนเทศบาลชลราษฎรานุเคราะห์	20	12
โรงเรียนเทศบาลวัดโพธิ์	20	12
รวม	171	118

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีการศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff) โดยแบ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff) ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

2. ศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

3. ศึกษาเทคนิควิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

4. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 14 ข้อ

5. นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แล้วนำมาพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 นางสาวระวีวรรณ สุขอุดม ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลวัดโพธิ์ สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) จากคะแนนรายข้อและคะแนนรวม และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

6.1 หาค่าอำนาจของแบบสอบถามโดยการหาความสัมพันธ์รายข้อระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อและค่าเฉลี่ยรวม (Item-total-correlation) โดยใช้สูตรการหาสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .30-.70

6.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 118 ฉบับ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวของผู้อยู่อาศัย

1.3 ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 118 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

2. การจัดทำข้อมูลดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนทั้งหมด

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัสเพื่อให้หน้าหน้คะแนนแต่ละข้อ แล้วทำการบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แปลผลเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2546) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ร้อยละ
2. ข้อมูลระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่จำแนกตามวุฒิกการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (*t*-test)
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F -distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับนัยสำคัญ (Probability)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean square)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดังปรากฏผลในตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n = 118	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	75	63.60
สูงกว่าปริญญาตรี	43	36.40
รวม	118	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 และครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n = 118	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	60	50.80
5-10 ปี	44	37.30
มากกว่า 10 ปี	14	11.90
รวม	118	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อ ดังปรากฏผลในตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจ	<i>n</i> = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.04	0.31	มาก	4
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.06	0.31	มาก	2
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.11	0.28	มาก	1
4. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	4.05	0.28	มาก	3
รวม	4.07	0.23	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจ ด้านการไว้วางใจกัน	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.02	0.73	มาก	7
2. ผู้บริหารยอมรับบทบาทในการกำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานของครู	3.94	0.56	มาก	9
3. เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้ว ผู้บริหารไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.94	0.64	มาก	10
4. ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมความรู้ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.05	0.66	มาก	5
5. ผู้บริหารไว้วางใจครูว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ	4.13	0.65	มาก	1
6. ผู้บริหารยอมรับบทบาทของครูในเรื่องงานหรือกิจกรรมที่ครูมีความชำนาญ	4.11	0.61	มาก	3
7. การทำงานของครูมักจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ	4.12	0.60	มาก	2
8. ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.11	0.63	มาก	4
9. ครูได้มีส่วนเข้าร่วมเป็นกรรมการติดตามผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	4.04	0.54	มาก	6
10. จากความไว้วางใจของผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.55	มาก	8
รวม	4.04	0.31	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารไว้วางใจครูว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ การทำงานของครูมักจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ และผู้บริหารยอมรับบทบาทของครูในเรื่องงานหรือกิจกรรมที่ครูมีความชำนาญ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจ ด้านความยึดมั่นผูกพัน	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	4.06	0.80	มาก	6
2. ผู้บริหารสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่ครู ดำเนินการเป็นอย่างดี	4.03	0.61	มาก	8
3. บรรยากาศการทำงานระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไป แบบกัลยาณมิตร	4.13	0.62	มาก	2
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.07	0.69	มาก	5
5. ผู้บริหารให้ข้อมูลช่วยแนะนำและฝึกฝนวิธีการ ปฏิบัติงานให้แก่ครูอยู่เสมอ	3.96	0.72	มาก	10
6. ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.70	มาก	7
7. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประสานงาน แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา	4.07	0.66	มาก	4
8. บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.08	0.69	มาก	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ด้านความยึดมั่นผูกพัน	<i>n</i> = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
9. เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรในโรงเรียน ได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน	3.99	0.55	มาก	9
10. ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาความดีความชอบ	4.17	0.70	มาก	1
รวม	4.06	0.31	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ บรรยากาศการทำงาน ระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปแบบกัลยาณมิตร และบุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	<i>n</i> = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.07	0.66	มาก	8
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.05	0.62	มาก	10
3. การบริหารของสถานศึกษาเป็นไปตามขั้นตอนการวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผล	4.09	0.58	มาก	5
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.09	0.65	มาก	6
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.16	0.67	มาก	2
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการใช้งบประมาณในโครงการของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.08	0.60	มาก	7
7. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วน	4.06	0.63	มาก	9
8. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและวิธีการในการแก้ปัญหา	4.14	0.63	มาก	4
9. ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและมักจะนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ	4.15	0.56	มาก	3
10. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.19	0.64	มาก	1
รวม	4.11	0.28	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศติดตามงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลง วิธีดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและมักจะนำไป ประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	<i>n</i> = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์ กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.08	0.59	มาก	2
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอ แผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.07	0.69	มาก	5
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานที่สร้างสรรค์ อยู่เสมอ	4.08	0.62	มาก	3
4. ผู้บริหารปล่อยให้ครูมีอิสระที่จะควบคุม การปฏิบัติงานเอง	4.06	0.56	มาก	6
5. ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน อย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.64	มาก	9
6. การติดต่อระหว่างครูกับผู้บริหารเป็น ไปอย่างสะดวก และคล่องตัวมาก	4.10	0.62	มาก	1
7. ผู้บริหารให้อิสระครูตัดสินใจทำกิจกรรมโดยไม่ต้อง ผ่านความเห็นชอบ	4.08	0.64	มาก	4
8. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างดำเนินงาน ทุกคนสามารถ กล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้อย่างอิสระ	4.04	0.67	มาก	7

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน	n = 118		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
9. ครูได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน ในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง	4.03	0.64	มาก	8
10. ครูมีส่วนร่วมในการรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ/ กิจกรรม ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตามโครงการ	4.00	0.69	มาก	10
รวม	4.05	0.28	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้ที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ
ในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การติดต่อระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างสะดวกและคล่องตัวมาก
ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังปรากฏผลในตารางที่ 9-12

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจ	วุฒิการศึกษา							
	ปริญญาตรี (n = 75)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.09	0.30	มาก	2	3.97	0.33	มาก	4
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.07	0.29	มาก	3	4.04	0.34	มาก	2
3. ด้านการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.11	0.28	มาก	1	4.11	0.28	มาก	1
4. ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	4.06	0.27	มาก	4	4.03	0.31	มาก	3
รวม	4.08	0.21	มาก		4.03	0.27	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน และด้านความยึดมั่นผูกพันตามลำดับ

ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความเป็นอิสระ
ต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจ	วุฒิการศึกษา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ปริญญาตรี (<i>n</i> = 75)		สูงกว่าปริญญาตรี (<i>n</i> = 43)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.09	0.30	3.97	0.33	1.91	.06
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.07	0.29	4.04	0.34	0.59	.56
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.11	0.28	4.11	0.28	-0.05	.96
4. ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	4.06	0.27	4.03	0.31	0.54	.59
รวม	4.08	0.21	4.03	0.27	0.92	.36

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม
และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ	ประสบการณ์การทำงาน											
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 60)				5-10 ปี (n = 44)				มากกว่า 10 ปี (n = 14)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการไว้วางใจกัน	4.05	0.33	มาก	4	4.03	0.27	มาก	4	4.05	0.37	มาก	3
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.06	0.32	มาก	3	4.06	0.30	มาก	2	4.04	0.29	มาก	4
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	4.11	0.30	มาก	1	4.11	0.24	มาก	1	4.10	0.30	มาก	1
4. ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน	4.06	0.30	มาก	2	4.03	0.22	มาก	3	4.09	0.38	มาก	2
รวม	4.07	0.25	มาก		4.06	0.19	มาก		4.07	0.28	มาก	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านความยึดมั่นผูกพัน ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการไว้วางใจกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อ
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

ความพึงพอใจ	แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการไว้วางใจกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.15	.93
	ภายในกลุ่ม	115	11.54	0.10		
	รวม	117	11.55			
2. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.00	0.20	.95
	ภายในกลุ่ม	115	11.02	0.10		
	รวม	117	11.03			
3. ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.18	.98
	ภายในกลุ่ม	115	8.96	0.08		
	รวม	117	8.96			
4. ด้านความเป็นอิสระต่อ ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.25	.78
	ภายในกลุ่ม	115	9.27	0.08		
	รวม	117	9.31			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.18	.98
	ภายในกลุ่ม	115	6.31	0.05		
	รวม	117	6.31			

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน
พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละประเภทของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากสถานศึกษาในสังกัด 5 โรงเรียน โดยได้กลุ่มตัวอย่าง 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30-.70 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุป

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ

1.1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ผู้บริหารไว้วางใจครูว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ การทำงานของครูมักจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ และผู้บริหารยอมรับบทบาทของครูในเรื่องงานหรือกิจกรรมที่ครูมีความชำนาญ ตามลำดับ

1.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ บรรยากาศการทำงานระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปแบบกัลยาณมิตร และบุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและมักจะนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ ตามลำดับ

1.4 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การติดต่อระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างสะดวกและคล่องตัวมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา

สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา

สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อโดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศติดตามงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ และในการติดต่อระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างสะดวกและคล่องตัว สอดคล้องกับ งานวิจัยของสมใจ ศรีเอี่ยม (2549) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี จินดาหลวง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโสม จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ความพึงพอใจมาก

1.1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านการไว้วางใจกัน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารไว้วางใจครูว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ การทำงานของครูมักจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ และผู้บริหารยอมรับบทบาทของครูในเรื่องงานหรือกิจกรรม ที่ครูมีความชำนาญ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่ครู โดยการไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ทำให้การทำงานของครูมักจะได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหารอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารให้การยอมรับบทบาทของครูในการจัดกิจกรรมที่ครูมี ความชำนาญและเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ จันทรเจริญ และนิตยา ทวีชีพ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนคูสิต พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนคูสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เพ็ชรพราว (2551)

ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ บรรยากาศการทำงานระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปแบบกัลยาณมิตร และบุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ในการพิจารณาผลงาน โดยใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารมีการวางตัวที่ดี ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปแบบกัลยาณมิตร ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี จินดาหลวง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ จันทร์เจริญ และนิตยา ทวีชีพ (2551) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายช้อย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและมักจะนำไปประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษา และยอมรับความคิดเห็นของครูและบุคลากรอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ จันทร์เจริญ และนิตยา ทวีชีพ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เพ็ชรพราว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การติดต่อระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างสะดวกและคล่องตัวมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางตัวที่เหมาะสม ทำให้การติดต่อระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างสะดวกและคล่องตัว อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เพ็ชรพราว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ศรีเอี่ยม (2549) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา

สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จะสะท้อนถึงการรับรู้ปัญหาได้จากการเรียนรู้ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ถึงแม้ว่าวุฒิการศึกษาจะเป็นตัวแปรที่สำคัญ แต่ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีมุมมอง ความคิดเห็น ความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เพ็ชรพราว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ระวี ดีแป้น (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถึงแม้ว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ครูมีประสบการณ์การทำงานมากก็มีมุมมองและสามารถแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ไม่แตกต่างครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เพ็ชรพราว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดาวลัย แซ่เตียว (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเข้ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเข้ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระเข้ เขต 2 โดยรวมด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของระวี ดีแป้น (2558) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า วุฒิกการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการส่งเสริมและพัฒนางานต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย เมื่อได้รับการวางใจจากผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนางานเพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการส่งเสริมทัศนคติทางบวกให้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ครูได้ลงมือปฏิบัติงานและควรมีการประชุมร่วมกันมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการทำงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมและอิสระในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหารซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

2. ศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารในการบริหารงานของสถานศึกษา

3. ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางของผู้บริหารและครูในการบริหารงานสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวัฒน์. (2549). *บริหารคนและงานตามหลักของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพฯ: ชบาพับลิชชิงเวิร์กส.
- กอบชัย อੰนนาค. (2540). *ประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในของสำนักงานจเรตำรวจ ปัญหาและแนวทางแก้ไข*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัณฑ์มา ชัยอุดม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติ คำภุษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บ็ุกพอยท์.
- จุฑามาศ พันจันทิก. (2552). *การปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร กำจัดทุกข์. (2552). *ความพึงพอใจหลังการตัดสินใจซื้อคอนโดมิเนียมในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2551). *การบริหารงานวิชาการ และการนิเทศภายในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิ.พริ้นท์.
- ณัฐา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- คารารัตน์ คำเป็ง. (2559). *การกลายเป็นเมืองและระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนรอบมหาวิทยาลัยพะเยา*. พะเยา: คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>
- ชร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: เนติคุณการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2546). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือและมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม*, 3(1), 23-24.
- พรณี ชูทัย เจนจิต. (2550). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- เขวลักษณ์ จตุรภักดิ์. (2558). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ จันทร์เจริญ และนิตยา ทวีชีพ. (2551). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในกิจการพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รจนา เตชะศรี. (2550). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวี ดีแป้น. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย โกลละสุด. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทย .
- วิมลสิทธิ์ ทรายางกูร. (2549). *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมบัติ บารมี. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท*
มหัพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมใจ ศรีเอี่ยม. (2549). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อ*
มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดาวัลย์ แซ่เตียว. (2556). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน*
ในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาณี จินดาหลวง. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร*
ส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). *ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน*
ในการบริหารการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้ม
ทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองของประชาชน*. กรุงเทพฯ:
 พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2545). *พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม*
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง*
ส่วนท้องถิ่น ปี 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี. (2561). *รายงานการประชุมพนักงานครูและบุคลากร*
ทางการศึกษา. ชลบุรี: สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี.

- Aday, L. N., & Andersen, R. (1978). Theoretical and methodological issues in sociological studies of consumer satisfaction with medical care. *Social Science and Medicine*, 12(4), 283-292.
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Planning Association*, 35(4), 216-224.
- Barnes, R. A. (1995). African American parents involvement in their children schooling. *Dissertation Abstracts International*, 55(5), 3152-A.
- Baksh, A. M. (1995). The relationship between participative management and job attitudes. *Dissertation Abstracts International*, 56, 351-A.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and organizations*. London: Routledge.
- Cohen, T. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8, 213-235.
- Cooper, M. R., Morgan, B. S., Foley, P. M., & Kaplan, L. B. (1979). Changing employee values: Deeping discontent. *Harvard Business Review*, 57, 117-125.
- Cullen, R. (2001). *Perspective on user satisfaction surveys*. *Library Trends*, 49, 602-686.
- David, C. M. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- French, S. (1982). *Sequencing and scheduling: An introduction to the mathematics of the job-shop*. New York: John Wiley and Sons.
- Gilmer, V. H. B. (1966). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Glimmer, E. (1971). *A Glimmer of their own beauty: Black sounds of the twenties*. n. p.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Journal of Education Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of satisfaction. In *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. M. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: Free Press.
- Moak, R. J. (1993). Job satisfaction of adult education administrators in Virginia. *Dissertation Abstracts International*, 53(12), 4173-A.

- Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). *Promoting active learning: Strategies for the collage classroom*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Newcumer, M. (1995). *The big business executive*. New York: Columbia University.
- Parsons, J. L. (1994). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 53(9), 1351-A.
- Paul, K. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Porter, E. J. (1995). The life-world of older widows: The context of lived experience. *Journal of Women and Aging*, 7(4), 31-46.
- Rensis L. (1967). The method of constructing and attitude scale. In F. Matin (Ed.), *Reading in attitude theory and measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley and Sons.
- Shelly, M. W. (1975). *Responding to social change*. Strondsburg, Penn: Powden, Hutchison & Rose.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers* (2th ed.). Boston: Jones and Bartlett.
- United Nation Organization. (1981). *Popular participation as a strategy for promoting community level action and nation development*. New York: United Nation Organization.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.359

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

7 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายสรเพชร อุดารัมย์ รหัส 58990092

งานนิพนธ์เรื่อง: ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

โดยมี **ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.360

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

7 เมษายน พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายสรเพชร อุดารัมย์ รหัส 58990092

งานนิพนธ์เรื่อง: ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

โดยมี **ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ.6218.8/ ว.361

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

7 เมษายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายสรเพชร อุตารัมย์ รหัส 58990092

งานนิพนธ์เรื่อง: ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

โดยมี **ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงของท่าน เพื่อจะใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสร้าง
 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัด
 เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ต่อไป
3. ข้อมูลจากที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น
 ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใด ๆ ของท่าน

ขอขอบพระคุณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

นายสรเพชร อุตารัมย์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 4 ด้าน คือ ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน
2. โปรดพิจารณาว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้
 - 5 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติในระดับมาก
 - 3 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง เห็นว่าปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง

ที่	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
00	ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓				

คำอธิบาย ข้อ 00 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการไว้ใจกัน						
1	ผู้บริหารยกย่องให้เกียรติ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารยอมรับบทบาทในการกำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานของครู					
3	เมื่อตกลงในหลักการและวิธีการแล้ว ผู้บริหารไว้ใจครูในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
4	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมความรู้ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารไว้ใจครูว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ					
6	ผู้บริหารยอมรับบทบาทของครูในเรื่องงานหรือกิจกรรมที่ครูมีความชำนาญ					
7	การทำงานของครูมักจะได้รับ ความไว้ใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ					

ที่	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
8	ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
9	ครูได้มีส่วนร่วมเข้าร่วมเป็นกรรมการติดตามผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม					
10	จากความไว้วางใจของผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
ด้านความยึดมั่นผูกพัน						
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
12	ผู้บริหารสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่ครูดำเนินการเป็นอย่างดี					
13	บรรยากาศการทำงานระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปแบบกัลยาณมิตร					
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุยปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
15	ผู้บริหารให้ข้อมูลช่วยแนะนำและฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ครูอยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
17	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการประสานงานแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
18	บุคลากรในโรงเรียนมีความเต็มใจในการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
19	เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานบุคลากรในโรงเรียนได้ประชุมพูดคุยเพื่อหาทางแก้ปัญหาาร่วมกัน					

ที่	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
20	ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ความดีความชอบ					
ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน						
21	ผู้บริหารใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
23	การบริหารของสถานศึกษาเป็นไปตามขั้นตอน การวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผล					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผน การใช้งบประมาณในโครงการของสถานศึกษา อย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมจัดเรียงลำดับความสำคัญของ ปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วน					
28	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและวิธีการ ในการแก้ปัญหา					
29	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและมักจะนำไป ประกอบการพิจารณาอยู่เสมอ					
30	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับดูแล นิเทศ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					

ที่	ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน						
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
32	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ					
34	ผู้บริหารปล่อยให้ครูมีอิสระที่จะควบคุมการปฏิบัติงานเอง					
35	ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มความสามารถ					
36	การติดต่อระหว่างครูกับผู้บริหารเป็นไปอย่างสะดวกและคล่องตัวมาก					
37	ผู้บริหารให้อิสระครูตัดสินใจทำกิจกรรมโดยไม่ต้องผ่านความเห็นชอบ					
38	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างดำเนินงาน ทุกคนสามารถกล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้อย่างอิสระ					
39	ครูได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง					
40	ครูมีส่วนร่วมในการรับรู้ความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรม ปัญหา และอุปสรรค ในการปฏิบัติงานตามโครงการ					

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาที่ท่านเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดี

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

ข้อที่	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อที่	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
27	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	1	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.40	21	.62
2	.39	22	.51
3	.48	23	.52
4	.51	24	.52
5	.44	25	.60
6	.34	26	.62
7	.35	27	.56
8	.34	28	.52
9	.42	29	.50
10	.33	30	.31
11	.30	31	.37
12	.39	32	.55
13	.56	33	.57
14	.63	34	.36
15	.70	35	.39
16	.66	36	.35
17	.48	37	.50
18	.59	38	.38
19	.39	39	.44
20	.46	40	.61

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92