

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

CAUSAL FACTORS INFLUENCING ON TECHNICAL COLLEGES' PARTICIPATORY
ADMINISTRATION IN THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

วัลลภ เกียนสุนต์
WULLOP THIANJUNT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-905-4

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

CAUSAL FACTORS INFLUENCING ON TECHNICAL COLLEGES' PARTICIPATORY
ADMINISTRATION IN THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

วัลลภ เทียนสันต์

WULLOP THIANSTUNT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....52452
วัน,เดือน,ปี.....14 ก.ย. 2547

พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-905-4

COPYRIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
นักศึกษา	นายวัลลภ เทียนสันต์
รหัสประจำตัว	40068102
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 373 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยการให้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 9.0 ส่วนการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL version 8.30

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 45 ($R^2 = .45$) ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลรวม = .43 ถัดจากตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการติดต่อระหว่างบุคคล รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ มีค่าอิทธิพลรวม = .28 ถัดจากตัวแปรบรรยากาศองค์การแบบเปิด ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ไม่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแก่กรมอาชีวศึกษาและผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิค ในการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

Thesis Title	Causal Factors Influencing on Technical Colleges' Participatory Administration in the Department of Vocational Education
Student	Mr. Wullop Thiansunt
Student ID.	40068102
Degree	Doctor of Philosophy
Programme	Vocational Education Administration
Year	2002
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Somporn Chaiya
Thesis Co-advisor	Dr.Siripan Chumnum Dr.Phadungchai Papat

ABSTRACT

This research was conducted with the objectives of developing a linear structural relation model, factors in term of causes which influenced participatory administration of teachers in the Department of Vocational Education. Sample group which was used in this research were three hundred seventy-tree teachers. This was organized by stratified random sampling. Questionnaire were used to collect data. The SPSS for Window version 9.0 was used in order to analyze the basic data of sample. The LISREL version 8.30 program was applied to construct the structural relation model.

The finding were as follows :

A linear structural relation model of causal factors influencing on participatory administration of teachers in the Department of Vocational Education which had been developed was consistent with the empirical information. The model was able to explain 45 percent ($R^2 = .45$) of variance in participated administration. The variance that contributed to the highest level of participatory administration, which had a value of total effect = .43, was the factor of participatory leadership and transactional, while the open organization climate factor, which had a value of total effect = .28, was the factor of open organization climate. For the factor of teachers, it did not influence the participatory administration

Based on the findings, the researcher proposes recommendations to the Department of Vocational Education and administrators in Technical Vocational Colleges in order to promote and develop the causal factors influencing on participatory administration of teachers in the Department of Vocational Education.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงด้วยความเมตตา คุณเล เอาใจใส่ ให้คำแนะนำปรับปรุง แก้ไข ของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาของท่าน ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ เป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์ ศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ ดร.สมโภช นพคุณ อาจารย์สมศักดิ์ สุหรัยคิมหันต์ อาจารย์อตุลย์ สมาศิลปี ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิจัย สำเร็จลง ด้วยดี

วัลลภ เทียนสันต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	10
2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	20
2.3 การบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	34
2.4 โมเดลลิสรลและโปรแกรมลิสรล.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 อภิปรายผล.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก.....	94
ภาคผนวก ข.....	107
ประวัติผู้เขียน.....	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงเขตการศึกษาแต่ละเขตการศึกษาที่สุ่มได้ จำแนกตามภาค.....	44
3.2 แสดงจำนวนสถานศึกษาในแต่ละเขตการศึกษาและสถานศึกษาที่สุ่มได้.....	45
3.3 แสดงจำนวนอาจารย์ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละสถานศึกษา.....	45
3.4 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและรับคืน.....	54
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน ในวิทยาลัยแห่งนี้.....	60
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	61
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	62
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร การติดต่อระหว่างบุคคล.....	63
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร คุณลักษณะของอาจารย์.....	64
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร.....	65
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ความพึงพอใจในงาน.....	66
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร บรรยากาศขององค์กรแบบเปิด.....	67
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	68
4.10 แสดงเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	69
4.11 แสดงดัชนีความกลมกลืนของ โมเดล (ก่อนปรับ โมเดล).....	72
4.12 แสดงดัชนีความกลมกลืนของ โมเดล (ปรับ โมเดลแล้ว).....	74
4.13 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปร ภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยตนเอง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นในโมเดลที่ปรับโมเดลแล้ว.....	75

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	4
1.2 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	5
2.1 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและองค์การ.....	15
2.2 แสดงการสื่อสารแบบคู่ขนาน และการสื่อสารแบบไขว้.....	25
2.2 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอิสระ.....	42
4.1 แสดงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา (ก่อนปรับ).....	70
4.2 แสดงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา (ปรับโมเดลแล้ว).....	73

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา แห่งชาติ เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษา จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้น และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เป็นต้น ไป แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพื่อตอบสนอง 3 เรื่องใหญ่ ได้แก่ เอกภาพทางการศึกษา การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ ชุมชน

เอกภาพทางการศึกษาเป็นการรวมหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลการจัดการศึกษา ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติให้เป็น กระทรวงเดียว คือ กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการกระจายอำนาจนั้น เป็นการ กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาของชุมชนนั้นเป็นการให้ประชาชน มีส่วนในการจัดการศึกษาขึ้นเอง และมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาโดยถือว่า ประชาชนเป็นผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษา การจัดการศึกษาจึงเป็นการจัด การศึกษาโดยกระบวนการมีส่วนร่วมสาธารณะ ใช้ระบบการตัดสินใจร่วมกันและการเป็นหุ้นส่วน ดำเนินงาน

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานและระดับ อุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้อยู่ภายใต้เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 37) เพื่อให้ชุมชนในเขตพื้นที่ การศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยบริหารงานในรูปคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมเขตพื้นที่ศึกษานั้น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานและ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา (มาตรา 38) ส่วนการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญา นั้น สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล (มาตรา 36) ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสภาสถานศึกษา

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา โดยสถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาแบ่งเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รับนักเรียนจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าศึกษาต่อ 3 ปี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักเรียนจากชั้นระดับ ปวช. ศึกษาต่อ

2 ปี นักเรียนจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาต่อ 2-3 ปี การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 20 ว่า การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษา เอกชน สถานประกอบการหรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการจัดการศึกษาด้านอาชีว ศึกษาจึงต้องจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ เอกภาพทางการศึกษา การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน

การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น บริหาร ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นการบริหารโดยกระบวนการมีส่วนร่วม ใช้ระบบการตัดสินใจ ร่วม (Shared-decision making) และการเป็นหุ้นส่วนการดำเนินงาน (Partnership) ของผู้มีส่วนได้เสีย ทางการศึกษา มีระบบการตรวจสอบและความรับผิดชอบ (Accountability) โดยให้มีระบบการประกัน คุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งจัดโดยสถานศึกษา และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งประเมินโดยสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินต้องเปิดเผยต่อสาธารณชน ด้านทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่น และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในการบริจาค ทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่น ให้แก่ สถานศึกษา และร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา (มาตรา 58)

การบริหาร และการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน แสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความสมัครใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทำงานด้วยความเปิดเผยโปร่งใส และร่วมรับผิดชอบในผลของงาน การบริหารงานของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Anthony (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2525 : 21) ที่ว่าองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการดำเนินงาน ควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการบริหารงาน และเป็นหัวใจ นำไปสู่ความสำเร็จ (สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. 2531 : 23) ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และมี ประสิทธิภาพ ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี สร้างบรรยากาศของความสามัคคีเพิ่มความ พึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และภาระกิจที่ตน มีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537 : 178) ที่ว่า การมีส่วนร่วมของ บุคคลก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทำให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและ ภาระกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม

การบริหารและการจัดการด้านอาชีวศึกษาของสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ มีบุคลากรหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา บุคลากรที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ ได้แก่ อาจารย์ ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างมากจากอาจารย์ เหล่านี้ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของสังคม ในชุมชน ได้รับการประกันคุณภาพภายในซึ่งจัดโดยสถานศึกษาและได้รับการประกันคุณภาพนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในสถานศึกษาเพื่อทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

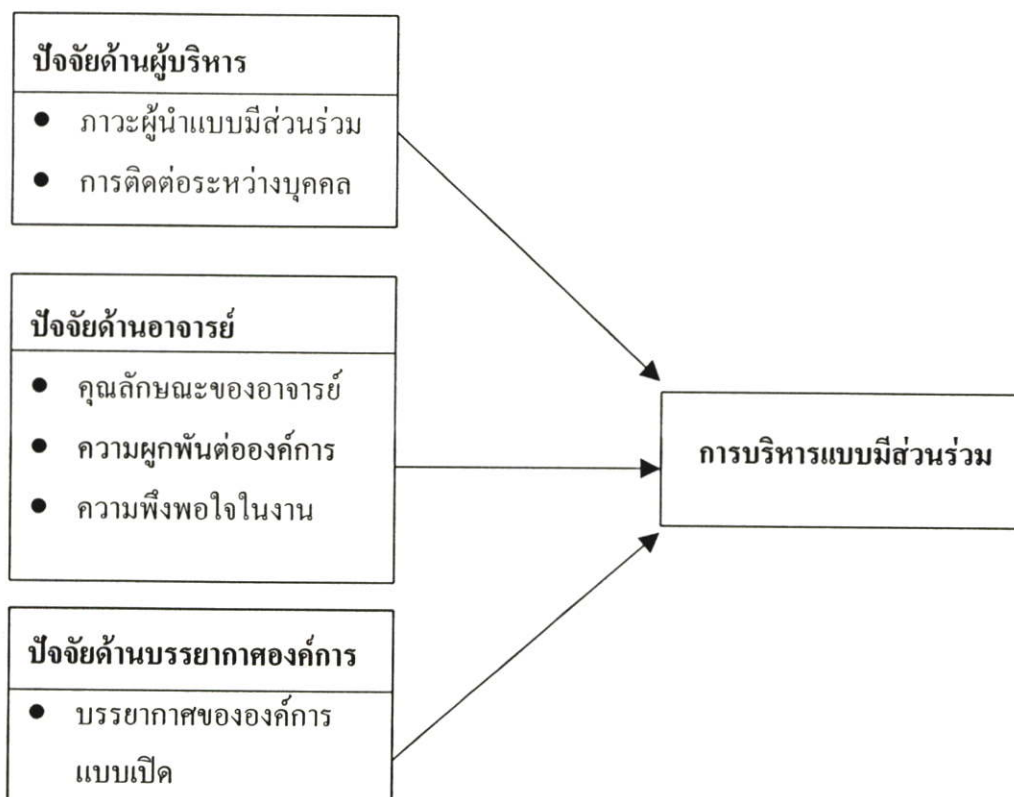
1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Greiner (อ้างใน ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี. 2528 : 32) Tri et.al (1988 : 193) Steers and Porter (1983 : 193) Koontz and Wehrich (1990 : 337) Raisami (1988 : 2483) และจูลี เพชรรัตน์ (2534 : 12) พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร
- 1.2 ปัจจัยด้านอาจารย์
- 1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

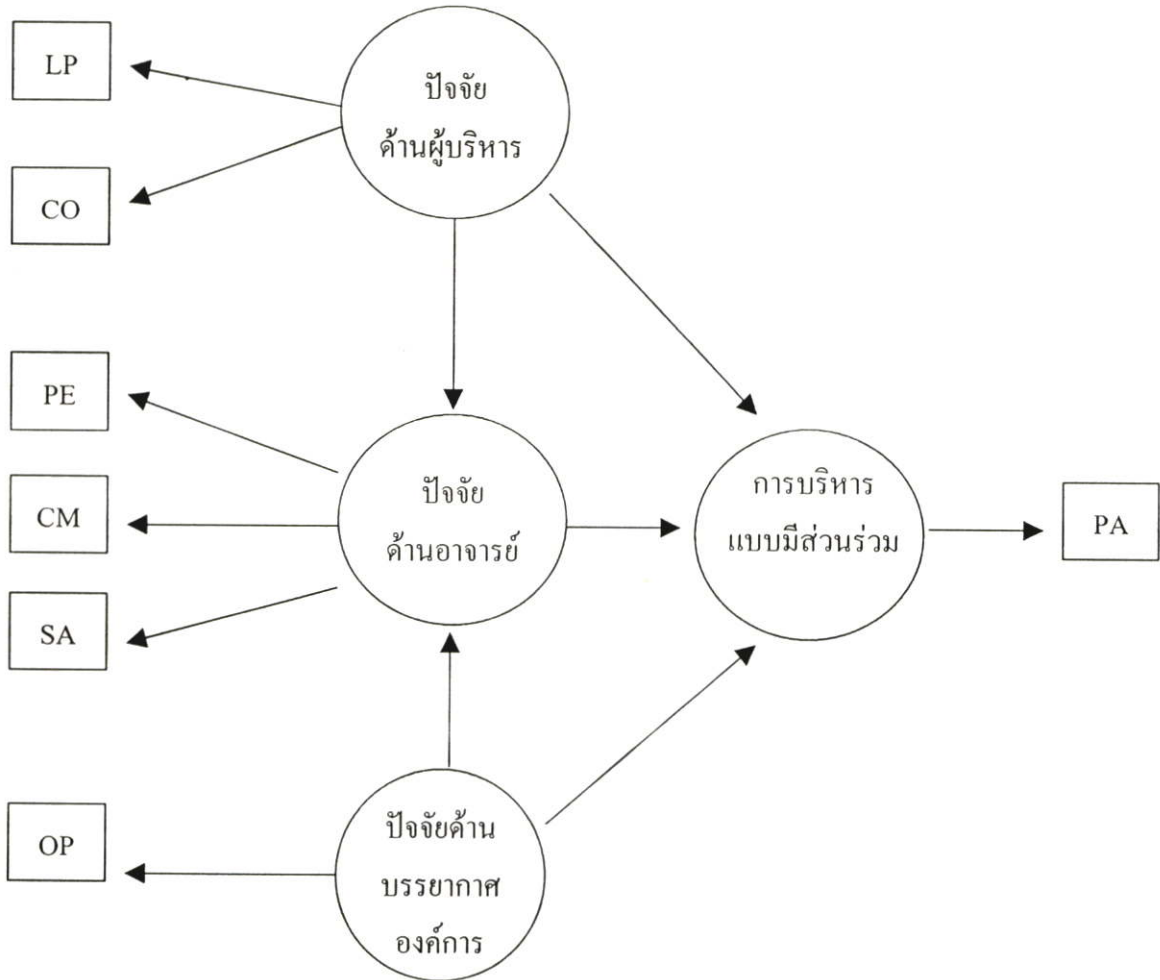
2. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง House (อ้างใน อนงค์ อนันตริยเวช. 2539 : 33) และ Greiner (อ้างใน ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี. 2528 : 32) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อระหว่างบุคคล
3. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Davis and Newstrom (1989 : 241) และ Tri et.al. (1988 : 193) พบว่า ปัจจัยด้านอาจารย์ประกอบด้วยคุณลักษณะของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน
4. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Halpin (1966 : 174-181) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วยบรรยากาศขององค์กรแบบเปิด
- จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยผู้วิจัยได้สร้าง โมเดลสมมติฐาน โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

LP = ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

CO = การติดต่อระหว่างบุคคล

PE = คุณลักษณะของอาจารย์

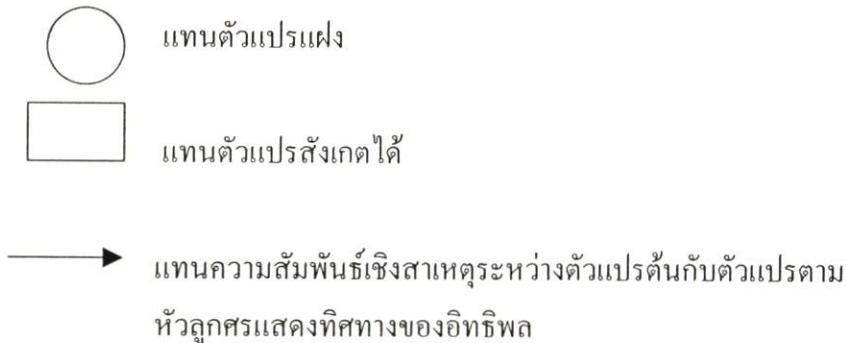
CM = ความผูกพันต่อองค์กร

SA = ความพึงพอใจในงาน

OP = บรรยากาศองค์การแบบเปิด

PA = การบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากภาพที่ 1.2 เป็นการแสดงโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของอาจารย์โดยมีสัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในภาพประกอบนั้น ผู้วิจัยขอให้รายละเอียด โดยเริ่มจากสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 5)



ในภาพประกอบด้วยตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรต้น 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านอาจารย์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม 1 ตัว ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านอาจารย์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ตัวแปรแฝงด้านอาจารย์ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรต้นปัจจัยผู้บริหารและตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยด้านผู้บริหาร มี 2 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม LP และการติดต่อระหว่างบุคคล CO

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงปัจจัยด้านอาจารย์มี 3 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะของอาจารย์ PE และความผูกพันต่อองค์กร CM และความพึงพอใจในงาน SA

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มี 1 ตัว ได้แก่ บรรยากาศองค์การแบบเปิด OP

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 1 ตัว ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม PA

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 116 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 9,343 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (อ้างใน รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2536 : 80-81) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 384 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่
 - 1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 การติดต่อระหว่างบุคคล
2. ปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่
 - 2.1 คุณลักษณะของอาจารย์
 - 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ความพึงพอใจในงาน
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่
 - บรรยากาศองค์การแบบเปิด

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยอาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โดยให้ร่วมในการตัดสินใจ คือ ให้อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ร่วมในการ

ดำเนินงาน คือ การที่อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การประสานงาน ร่วมในการรับผิดชอบ คือ การที่อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมรับผลจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นทั้งคุณ และโทษ ร่วมในการประเมินผล คือ การที่อาจารย์ เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะที่ปรากฏ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย ด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านอาจารย์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

3. ปัจจัยด้านผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อระหว่างบุคคล

3.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัย และร่วมในการตัดสินใจ เปิดเผยข้อมูล ที่แท้จริงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก มีอิสระที่จะคุยด้วยเกี่ยวกับงาน

3.2 การติดต่อระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ในสถานศึกษา โดยลักษณะการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารยอมรับนับถือในคุณค่าในตัวอาจารย์ และเป็นในลักษณะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และความมีวุฒิภาวะ

4. ปัจจัยด้านอาจารย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้มีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 คุณลักษณะของอาจารย์ หมายถึง คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถและพฤติกรรม ของอาจารย์ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในเรื่องที่ร่วมตรงกับความถนัดที่ทำอยู่ และมีนิสัยชอบในเรื่องที่ร่วมตรงกับความถนัดที่ทำอยู่ และมีนิสัยชอบการประนีประนอม ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การมีความตั้งใจ ที่จะใช้ความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนี้ ตลอดไป

5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง อาจารย์มีความพอใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากงาน ได้แก่ งานที่ทำตรงกับความต้องการและอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ น่าสนใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ไม่มีผู้ใดมาก้าวก้ำก้ำหน้าและมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ ทางสังคม ระหว่างผู้บริหารวิทยาลัยกับคณะอาจารย์ในวิทยาลัย

6.1 บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารให้คำติชมแก่คณะอาจารย์อย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาจารย์ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การบังคับบัญชา ช่วยเหลือเกื้อกูลอาจารย์เป็นอย่างดี กฎระเบียบต่าง ๆ ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม อาจารย์มีขวัญสูง มีความพึงพอใจในการทำงาน คณะอาจารย์ให้การช่วยเหลือกัน ยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของวิทยาลัย

7. โมเดลลิสเรล (LISREL MODEL) หรือ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง โมเดลเชิงสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ทั้งตัวแปรที่วัดได้และตัวแปรแฝง โดยไม่มีเงื่อนไข หรือข้อจำกัดเกี่ยวกับทิศทางของการเป็นสาเหตุ

8. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่สอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

9. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1.3 หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1.5 อุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1.6 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2.1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร
 - 2.2.2 ปัจจัยด้านอาจารย์
 - 2.2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
- 2.3 การบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
- 2.4 โมเดลลิสม์และโปรแกรมลิสม์

2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายประการ

สมยศ นาวิการ (2525 : 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญอยู่บนพื้นฐาน แนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของพวกเขาให้กับผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของพวกเขา ผู้บริหารต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ

Chel (อ้างใน จูรี เพ็ชรรัตน์. 2534 : 13) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นลักษณะของการเข้าไปสัมพันธ์กับกิจกรรมโดยตรงของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่พวกเขาเข้าไปแบ่งปันการควบคุมผลลัพธ์ขององค์กร ตลอดจนมีความเท่าเทียมในสิทธิ (Rights) นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงองค์กรและโครงสร้างหน้าที่ทางสังคมขององค์กรด้วย

Vroom และ Deci (1970 : 16) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ และบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และจะสามารถทำงานได้ดีเมื่อเห็นได้ชัดว่า ตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ ปรัชญาของแนวคิดในการควบคุมตนเอง (Self-Control หรือ Self-Regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์การ (Organizational Control)

Maier (อ้างใน จูรี เพ็ชรรัตน์. 2534 : 12) ได้ให้คำจำกัดความลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะของการส่งเสริมหรือการสนับสนุนความคิดที่เป็นอิสระการวิเคราะห์ปัญหา การเลือกเป้าหมาย การวางแผน และการจัดตารางการทำงาน ผู้บังคับบัญชาคือดูแลและเอาใจใส่ใกล้ชิด เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนพิจารณาถึงการไหลของข่าวสาร ข้อมูล (Information Flow) ที่จะไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีข้อมูลเพื่อการสื่อสารที่เพียงพอ

Likert (1961 : 223) อธิบายถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจภายในองค์กรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในสมาชิก การสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (Downward Communication) และจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เท่านั้น แต่ยังมีสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา จะดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมาในบรรยากาศแห่งมิตรภาพ

ประยูทธ สุวรรณโกตา (2536 : 17) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นความรู้สึกทางด้าน ความคิด จิตใจ อารมณ์ ของหลายคนที่ทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมเป็นความรู้สึกด้วยใจ ผู้ร่วมงานจะต้องได้รับแรงจูงใจที่จะแสดงออกทางความคิดลงมือกระทำ และรับผิดชอบร่วมกันในผลของการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว อาจสรุปสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1. ลักษณะเด่นของบริหารงานแบบนี้ คือ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในหมู่สมาชิก การสื่อสารเป็นอิสระเปิดกว้าง มีการโต้แย้งกันอย่างเปิดเผยและมีการเห็นพ้องกัน (Consensus)

2. ผู้บริหารกระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์กร ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
 3. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับในองค์กร
 4. ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินงานขององค์กร
 5. การควบคุมงานต้องกระจายไปในหมู่ผู้ปฏิบัติ ให้มีการควบคุมกันเองโดยเน้นการแก้ปัญหาหลีกเลี่ยงการตำหนิ
 6. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย
 7. เนื่องจากมีการทำงานเป็นกลุ่ม ความไม่รู้จะถูกขจัดออกไปในขณะที่มีการอภิปราย เพราะเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เป็นการขจัดแนวคิดที่ไม่เหมาะสมและขาดเหตุผลออกไป
 8. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพสูง หากในกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญในแขนงต่าง ๆ กัน มีมุมมองที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายในการแก้ปัญหาเดียวกัน
- จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจมีอิสระในการทำงาน

2.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาจากแนวคิดของมนุษย์สัมพันธ์ โดยถือว่าคนเป็นส่วนสำคัญในองค์กร จากการศึกษาวิจัยที่ Hawthorne ในปี 1930 (อ้างใน สมยศ นาวิกาน. 2525 : 5) ได้พบว่าขวัญ ความพอใจในงานที่ทำ การยกย่อง และทีมงาน เป็นสาเหตุทำให้การผลิตเพิ่มขึ้นจากการวิจัยดังกล่าว นำไปสู่การพัฒนาความคิดของมนุษย์สัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญของคน ต่อมานักทฤษฎีกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งได้ให้ความสำคัญของคนได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรให้คนงานมีส่วนร่วมเข้าไปเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มากขึ้น โดยเชื่อว่า ทำให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไร ย่อมเข้าใจปัญหาขององค์กรมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานเพิ่มมากขึ้น Follett (1971) เป็นนักทฤษฎีองค์การผู้หนึ่งเน้นความร่วมมือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร โดยสนใจในการช่วยเหลือให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน Argyris (1957) ได้กล่าวถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร ได้แก่ เป้าหมายของคนงานและของฝ่ายบริหาร มีความแตกต่างกัน ทำให้คนงานแยกตัวจากองค์กร เพราะคนงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจขององค์กร และได้เสนอแนะว่า ผู้บริหาร ควรให้คนงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารเพื่อส่งเสริมความสอดคล้องกัน การได้มีส่วนร่วม จะทำให้คนงานและฝ่าย

บริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คนงานยอมรับเป้าหมายขององค์กร มากขึ้น นอกจากนี้ Likert (1961) ได้เสนอเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้คนงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการบริหาร และชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่สำคัญในการริเริ่มการมีส่วนร่วม คือ การพัฒนาสื่อสารระหว่างคนงานและฝ่ายบริหาร

2.1.3 หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประเด็นที่ศึกษาดังนี้
ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทฤษฎี Needs Hierachy Theory ของ Maslow ที่เชื่อว่า ผู้บริหารต้องจัดหาและสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร

ทฤษฎี Motivation-hygiene Theory ของ Herzberg, Mansner and Snyderman ที่กล่าวว่า แรงกระตุ้นที่ทำให้คนทำงานมี 6 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จ ความมีชื่อเสียงความก้าวหน้า ความพอใจในงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเอง จึงมีความเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

ทฤษฎี The Need for Achievement ของ McChelland ซึ่งมีสมมุติฐานว่าคนตั้งใจทำงาน เพราะต้องการความสำเร็จ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ Chirs Argyris ได้วิเคราะห์บุคลิกภาพของคนในองค์กรไว้ว่า บุคคลที่บรรลุ นิติภาวะมีความต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน แต่ถ้าบรรยากาศในที่ทำงานไม่เปิดโอกาสให้บุคคลควบคุมตนเองในการทำงาน มีการชี้นำโดยคาดว่า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติแบบ และให้ทำงานที่ไม่สร้างสรรค์ จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กร

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House and Mitchell (1974) มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงวิธีการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายของบุคคลและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ มีแบบหนึ่งเรียกว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Hoy and Miskel. 1991 : 270-271 ; citing House and Mitchell. 1975) ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ในการตัดสินใจ

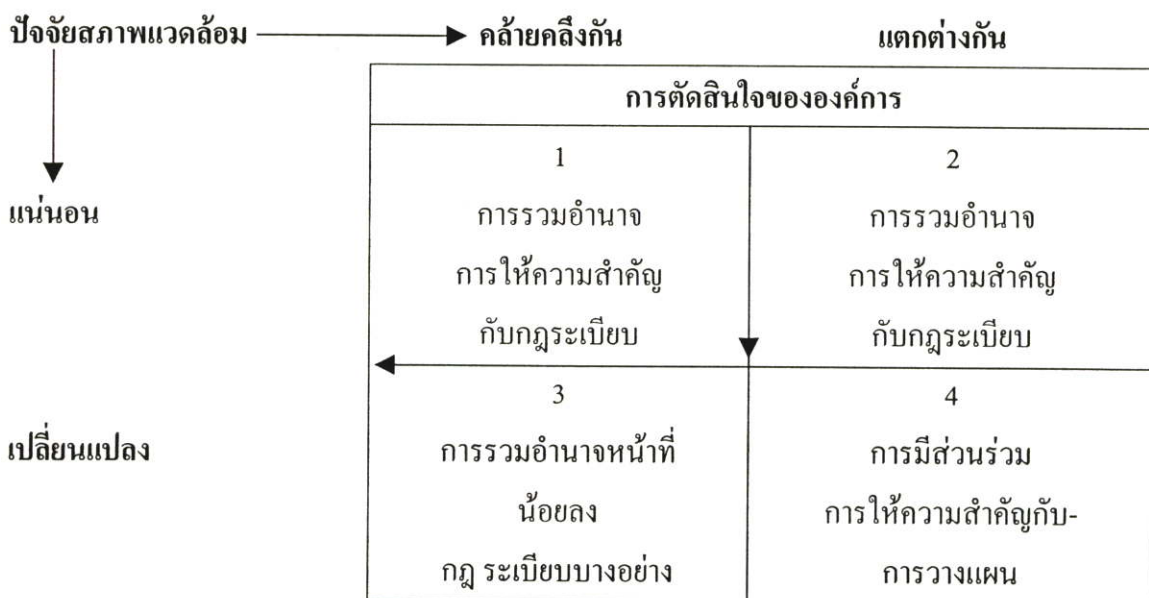
ทฤษฎีสถานการณ์ (Situation Theory) ของ Hersey and Blanchard (1982) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์โดยพิจารณาสถานการณ์จากวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบ่งความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็น 4 ระดับ ระดับแรก ผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถเพียงเล็กน้อย และไม่ค่อย มีความเต็มใจที่จะทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องกระตุ้นและให้ความสำคัญกับงาน

มากที่สุด พฤติกรรมผู้นำเป็นแบบสั่งการ (Telling) ระดับที่สอง ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและมีความเต็มใจทำงานบ้างในบางครั้ง ผู้บริหารจะให้ความสำคัญน้อยลงพฤติกรรมของผู้นำเป็นแบบการแนะ (Selling) ระดับที่ 3 ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถค่อนข้างมาก และมีความเต็มใจที่จะทำงานบ่อย ๆ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานน้อยลงกว่าระดับที่ 2 พฤติกรรมของผู้นำเป็นแบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) ระดับที่ 4 ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสามารถมากที่สุดและมีความเต็มใจที่จะทำงานเสมอ สามารถสั่งงานและรับผิดชอบด้วยตนเองได้ ผู้บริหารจะลดการกระตุ้นเรื่องงาน พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นแบบมอบอำนาจ (Delegating) ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำแบบการให้มีส่วนร่วม จึงเป็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงาน ในการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ

Likert (1961 : 7) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ในทฤษฎีองค์การเป็นการจัดระบบให้โอกาสแก่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจและการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การผู้บังคับบัญชา จะรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการให้ความคิดเห็นและการที่ปรึกษา

ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ นักทฤษฎีองค์การหลายคน เช่น James Thompson, Don Hellriegel และ John Slocum (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2525 : 20-22) อธิบายว่า สิ่งแวดล้อมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการคงอยู่ขององค์การ ปัจจัยสำคัญ 2 ประการของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การคือ

1. ระดับความเหมือนความแตกต่างกันของประชาคมในองค์กรนั้น เช่น ในวิทยาลัย มีประชาคมหลายกลุ่ม ทำให้ต้องจัดบริการหลายอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มเหล่านั้น
2. ระดับความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมนั้นนิ่งหรือเคลื่อนไหว มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถคาดคะเนได้หรือไม่ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า องค์กรรู้จักสภาพแวดล้อมของตนได้ดีเพียงใด ยิ่งหากสภาพแวดล้อมมีความไม่แน่นอน และมีความแตกต่างกันมากเพียงใด องค์กรต้องกระจายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจมากขึ้นเท่านั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะถูกนำมาใช้มากขึ้น เพราะในกรณีที่สภาพแวดล้อมมีความเปลี่ยนแปลงมาก และมีความแตกต่างกันมาก องค์กรต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว จึงจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อโอกาสต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพก่อนที่จะไม่มีโอกาส หรือก่อนที่คู่แข่งจะตอบสนองโอกาสดังกล่าวไป หน่วยงานที่มีการรวมอำนาจการตัดสินใจ จะพบว่าไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้น การรวมอำนาจควรมีน้อยลงเพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวได้ทันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและองค์กร

2.1.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคคลเติบโต และประสบความสำเร็จในงาน สร้างความรับผิดชอบ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลกับองค์กรด้วย จึงมีผลดีต่อการบริหารงานดังนี้ (สมยศ นาวิการ. 2525 : 24-27)

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับ ก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้ผู้บังคับบัญชา รารื่นมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา และสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา

3. ความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์กร

4. มีความไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ทำให้สมาชิกรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร ทำให้มีความไว้วางใจในกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบ ให้เกียรติ และมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

5. การบริหารจะง่ายขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหาร ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง การบริหารจะง่ายขึ้นการควบคุมจะน้อยลง สมาชิกมีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น การรวมความรู้ ความสามารถของผู้รู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกัน ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น อันเป็นการพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
8. เป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2.1.5 อุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

อย่างไรก็ตาม การใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจพบอุปสรรคบางประการที่ทำให้การบริหารแบบนี้ไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่อาจนำไปใช้ได้องค์การบางประเภท อุปสรรคเหล่านั้นได้แก่

1. อุปสรรคด้านองค์กร (Organizational Barriers) ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณีการบริหารแบบเดิม ปรัชญาและค่านิยมขององค์กร คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าการทำตามนโยบายสำคัญกว่าการพัฒนา บุคลากรขาดคุณภาพ ไม่มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างขององค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไปขาดการสนับสนุนจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และขาดระบบการให้รางวัลแก่การมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. อุปสรรคด้านผู้บริหาร (Managerial Barriers) ได้แก่ อุปนิสัยของผู้บริหารที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารเชื่อในสมมติฐาน ทฤษฎี X ของ McGrigor ที่ว่า โดยธรรมชาติคนไม่ชอบทำงาน ไม่มีความสามารถ ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการทำงานเพราะขาดความสามารถ และที่สำคัญ คือผู้บริหารมีความกลัวด้วยเหตุ 5 ประการ คือ กลัวสูญเสียอำนาจ กลัวลูกน้องเก่งกว่า กลัวว่าจะปกครองยากเพราะทำให้ขาดระเบียบวินัย กลัวถูกลดความสำคัญ และกลัวว่าจะทำงานไม่สำเร็จ เพราะการบริหารแบบนี้ต้องใช้เวลา

3. อุปสรรคด้านผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Barriers) ได้แก่ การขาดความสามารถในการเข้ามีส่วนร่วม ไม่มีความสนใจและไม่ต้องการเข้าร่วม ไม่มีความรู้เฉพาะด้านที่จะไปร่วมอภิปรายได้ คิดว่าตนเองไม่ได้ถูกคาดหวังให้เข้าร่วมบริหาร และมีความกลัวด้วยเหตุต่าง ๆ คือ กลัวความล้มเหลวกลัวที่จะเป็นต้นเหตุแห่งความไม่สงบ กลัวถูกคว่ำบาตรจากกลุ่ม กลัวการทำงานมากขึ้น หรือกลัวถูกยกเลิกงาน

4. อุปสรรคด้านสถานการณ์ (Situational Barriers) ได้แก่ ใช้เวลามากเกินไป งานบางอย่างไม่มีทางเลือก ต้องทำโดยวิธีใดวิธีหนึ่งเท่านั้น จึงไม่ต้องการการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สภาพการณ์บางอย่างไม่เหมาะสมกับการมีส่วนร่วม เช่น ถูกกำหนดโดยกฎหมายข้อบังคับของทางราชการ หรือองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว (สมยศ นาวิการ. 2525 : 28-40)

2.1.6 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความหมายการตัดสินใจ

สมศักดิ์ ทองแก้ว (2536 : 79) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ คือ ทางเลือกที่บุคคลหรือองค์การ พิจารณา วินิจฉัย เลือกเป็นแนวทางปฏิบัติจากทางเลือกซึ่งมีอยู่หลายทาง ให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะการตัดสินใจที่ดี

ลักษณะการตัดสินใจที่ดีและมีคุณภาพนั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 212) ได้ให้หลักไว้สองประการคือ ประการแรก ต้องเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูง ทั้งทางด้านข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และกระบวนการตัดสินใจ ความเที่ยงตรงและประสิทธิภาพในการตัดสินใจ และประการที่สองต้องเป็นการตัดสินใจที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายอื่น ซึ่งทำให้ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติ

วิธีการตัดสินใจ

สมยศ นาวิการ (2523 : 123) ได้แบ่งวิธีการตัดสินใจออกเป็น 4 วิธีได้แก่

1. การสั่งการ เป็นวิธีที่ผู้บริหารจะรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจเองเลย
2. ปรีกษาหารือ ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาที่ส่วนร่วมในปัญหา โดยขอความเห็นข้อเสนอแนะ แล้วผู้บริหารจึงตัดสินใจ
3. เข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดร่วมแก้ปัญหาช่วยกันวิเคราะห์ปัญหา สร้างทางเลือก และตัดสินใจร่วมกัน
4. มอบหมาย ผู้บริหารจะมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจไปอยู่กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารยังรับผิดชอบอยู่

การตัดสินใจด้วยวิธีการใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ 4 อย่าง ได้แก่ คุณภาพของสถานการณ์มีความจำเป็นและสำคัญมากน้อยแค่ไหน ความสำคัญต่อการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร และความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยทั้งสี่นี้เป็นพื้นฐานในการเลือกที่จะตัดสินใจวิธีใด

แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยในการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1977 : 7-29) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ว่ากรอบการพิจารณาของการมีส่วนร่วม มีโครงสร้างพื้นฐานแบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งทั้งสองกลุ่มกล่าวว่า มี 4 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มิติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วม ส่วนนี้ มีคำที่ใช้ในความหมายกว้างคำหนึ่ง คือ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น
2. ผู้นำท้องถิ่น
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ
4. คนต่างชาติ

กลุ่มคนทั้ง 4 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมนี้ ย่อมมีคุณลักษณะต่าง ๆ กัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น คุณลักษณะของบุคคลที่ควรพิจารณา คือ เพศ อายุ สถานภาพของครอบครัว การศึกษา การแบ่งกลุ่มในสังคม ได้แก่ กลุ่มชนชาติ เผ่า เชื้อชาติ ศาสนา ที่นับถือ ชั้น วรรณะ ภาษาที่ใช้ แหล่งกำเนิด และอื่น ๆ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ระยะทางของที่พักที่ตั้งของโครงการความร่วมมือ สถานภาพของการถือครองที่ดิน สถานภาพของการได้รับการจ้างงาน (เช่น ทำงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา)

มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร ในมิตินี้มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. พื้นฐานของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับแรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วม มาจากเบื้องบน หรือเบื้องล่าง แรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มาจากที่ใด
 2. รูปแบบของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กร การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม
 3. ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับระยะเวลาที่เข้ามีส่วนร่วม ช่วงของกิจกรรม
 4. ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่ผู้เข้ามามีส่วนร่วม
- ปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

Shadid et.al (1982 : 356) ได้จำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์และการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบาย

และประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และ การตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้ โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจาก ความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจาย ผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และ ผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็ประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม ด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่ต้อง สังเกตก็คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมี อิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

จากแนวความคิดของ Cohen and Uphoff (1977 : 7-26) และ Shadid et.al. (1982 : 356)

ผู้วิจัยจึงกำหนดการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็น 4 ด้าน คือ

1. ร่วมในการตัดสินใจ
2. ร่วมในการดำเนินงาน
3. ร่วมในการรับผลประโยชน์
4. ร่วมในการประเมินผล

Hoy and Miskel (1987 : 338) ได้สรุปเอกสารการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ในการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. โอกาสของการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญ กำลังใจและความกระตือรือร้นของครูอาจารย์
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในทางบวกกับความพึงพอใจ ของครูอาจารย์
3. ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเป็นที่รักของ ครูอาจารย์

4. ครูอาจารย์ไม่ได้คาดหวังหรือต้องการเข้าร่วมในการตัดสินใจทุกครั้งเสมอไป การเข้าร่วมมากเกินไปสามารถสร้างผลลัพธ์ในทางลบได้
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีลำดับขั้นตอนและแตกต่างกันไปตามสถานการณ์
6. บทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์และผู้บริหารในการตัดสินใจจำเป็นต้องผันแปรไปตามธรรมชาติของปัญหา
7. องค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบต่อปริมาณความมากน้อยในการมีส่วนร่วมของครูอาจารย์
8. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานแบบเป็นพิธีการมากไม่ส่งผลดีต่อการยอมรับของลูกน้องและจำกัดคุณภาพของการตัดสินใจ
9. เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเกิดผลลัพธ์ในทางลบน้อย ผู้บริหารต้องตอบคำถามต่อไปนี้ 1) ภายใต้สภาพการณ์เช่นไรที่ครูอาจารย์ควรเข้าไปมีส่วนร่วม 2) ครูอาจารย์ควรเข้าไปมีส่วนร่วมมากน้อยแค่ไหนและอย่างไร 3) คณะผู้ทำการตัดสินใจควรสร้างขึ้นมาอย่างไรและโดยวิธีไหน 4) บทบาทอะไรที่จะมีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ขอนำเสนอตามประเภทของตัวแปรเชิงสาเหตุตามลำดับต่อไปนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร

ผู้บริหาร มีบทบาทที่สำคัญในการทำให้งานประสบผลสำเร็จ ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า องค์การเดียวกัน เมื่อผู้บริหารเปลี่ยนไปความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การเปลี่ยนไปด้วย ถึงแม้ว่าบุคลากรในองค์การจะเป็นกลุ่มเดียวกัน ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนในการเปลี่ยนแปลงองค์การ จึงมีอิทธิพลสูงในการทำให้องค์การก้าวหน้าหรือเสื่อมลง ผู้บริหารเปรียบเสมือน เสน่ห์รวมแสงที่รวมความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดพลังงานสูงสุด ที่จะทำองค์การไปสู่ความก้าวหน้า

ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีพวกเขาต้องเข้าใจคน เป็นนักติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถจัดการความขัดแย้งต่าง ๆ รู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง และเอาชนะจุดอ่อนของแต่ละบุคคลได้อย่างไร รู้ว่าจะประนีประนอม ในแง่ที่ตอบสนองความคาดหวังของกลุ่ม และองค์การได้อย่างไร (สมยศ นาวิการ. 2525 : 9)

2.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการบริหาร

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้น ในองค์การ จากแนวคิดของ House (อ้างใน อนงค์ อนันตริยเวช. 2539 : 23) ว่าผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือผู้นำที่มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีการแบ่งปันข่าวสารข้อมูลกับผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
2. กั้นคนที่มิบุคคลากรองงาไว้ เพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น
3. เอาใจใส่กับความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริงและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน

ที่ไม่ค่อยแสดงออก

4. ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น
5. กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ
6. ชลอการประเมินทางเลือกไว้ จนกว่าจะเสน่อออกมาหมดแล้ว
7. ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือก
8. เลือกแนวทางแก้ไข
9. การตัดสินใจต้องไม่เป็นระบบประจำ ซ้ำซาก (Routine)
10. ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกินไป และไม่เป็นระบบศูนย์กลาง
11. ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้อง ให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมในกระบวนการ

ตัดสินใจ

จากการวิจัยของ Greiner (อ้างใน ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี. 2528 : 32) ในการศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารอเมริกันที่ส่งเสริมในการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ใกล้เคียงกับสไตล์การบริหาร แบบมีส่วนร่วมมากที่สุด 10 อันดับสูงสุด ดังนี้

1. การอนุญาตให้มีผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. บอกผู้ได้บังคับบัญชาถึงสถานการณ์เป็นจริง ไม่ว่าจะดีหรือเลวภายใต้ทุกสถานการณ์
3. คำนึงสถานะของขวัญกำลังใจขององค์การและทำทุกอย่างที่เป็นไปได้เพื่อให้ขวัญกำลังใจ

ดังกล่าวมีอยู่สูง

4. มีความสะดวกในการทำงาน
5. ให้คำปรึกษาอบรม และพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา
6. การติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. แสดงความคิดเห็นอยู่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

8. มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงหนทางในการกระทำ
9. มีความตั้งใจที่จะสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แม้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะกระทำผิดพลาด
10. แสดงความรู้สึกประทับใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี

การวิจัยของ Likert (อ้างใน ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี. 2528 : 33) เรื่องประสิทธิผลขององค์การได้ภาพตัวแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ช่วงสไตร์การบริหารออกเป็น 4 ระบบ ซึ่งระบบที่ 4 เป็นระบบการบริหารที่อยู่ในข่ายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่า ระบบที่ 1-3 คุณลักษณะของการบริหารระบบที่ 4 มีดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกอิสระที่จะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องงาน
3. ผู้บังคับบัญชาแสวงหาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาก
4. แรงจูงใจถูกทำให้สำเร็จโดยใช้การให้รางวัล และเกี่ยวข้องกับระดับกลุ่ม
5. ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การปรากฏอยู่ในทุกระดับ

ขององค์การ

6. มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม
7. ข่าวสารไหลเข้าสู่องค์การ ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง
8. การสื่อสารจากบนและล่าง ได้รับการยอมรับจากใจ
9. การสื่อสารจากล่างขึ้นสู่บน มีความถูกต้องมากที่สุด
10. ผู้บังคับบัญชาคำนิ่ง และรู้ถึงปัญหาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญอยู่
11. การตัดสินใจกระทำในทุกระดับขององค์การ แต่มีการผสมผสานเข้าด้วยกันเป็นอย่างดี
12. ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

ของตน

13. กระบวนการตัดสินใจ ส่งเสริมแรงจูงใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
14. เป้าหมายขององค์การ (ยกเว้นในสถานการณ์วิกฤต) ได้สร้างขึ้นโดยกลุ่มปฏิบัติงาน
15. การต่อต้าน เป้าหมายขององค์การอย่างลับๆ มีอยู่น้อยมากในปัจจุบัน
16. การทบทวนและควบคุมหน้าที่กระทำกันอย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์การ
17. เป้าหมายขององค์การรูปนัย และเป้าหมายขององค์การรูปนัย เป็นอย่างเดียวกัน
18. ผลผลิต ค่าใช้จ่ายและการควบคุมข้อมูลอื่น ๆ ถูกใช้เพื่อเป็นแนวทางในตัวเอง และเพื่อ

แก้ไขปัญหา

ผลงานวิจัยของ Likert (1967 : 13-35) ได้รายงานผลการวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1961 ว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อกับคนงานจะมีผลผลิตของงานสูงกว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน และได้เสนอผลวิจัยอีกครั้ง

หนึ่งเมื่อปี ค.ศ. 1967 ในการทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารในบริษัทอุตสาหกรรมต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐบาล ระบบจัดการที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี ได้แก่ ระบบ 2 (การใช้อำนาจประกอบการเมตดาศรรณ) กับระบบ 3 (ใช้การปรึกษาหารือ) และระบบที่หน่วยงานต้องการให้มีคือระบบ 4 (ใช้การมีส่วนร่วมของกลุ่ม)

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีขึ้นในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. 2518 คือ ผลการวิจัยของ เจียนแสกหนุ่ม (2518 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลงานวิจัยปรากฏว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้ามีมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ มีระดับของความสำคัญในการทำงานสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าที่ถืองานเป็นสำคัญ ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิจัยของ ทิเคอร์ท

ผลการวิจัยของ อภิกันยา วัชรสุกณี (2538 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผลการวิจัยของ ผ่องศรี เต็มทอง (2538 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แบบของผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผลการวิจัยของ สะอาด แสงรัตน์ (2520 : 61-62) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผลการวิจัยของ นำพร ไวว่อง (2537 : 103) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

2.2.1.2 การติดต่อระหว่างบุคคล

การติดต่อระหว่างบุคคลที่ดีย่อมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้ความรู้สึที่ดีต่อกันก่อให้เกิดมิตรไมตรี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อเป็นการแลกเปลี่ยนด้วยภาษาและไม่ใช้ภาษาระหว่างกัน

การวิเคราะห์การติดต่อระหว่างบุคคล

ระวีวรรณ เสวตมาร (2532 : 28) ได้ให้ความหมายของ TA ว่าเป็นการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาพบกัน โดยจุดประสงค์ของ

การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็คือ การที่จะให้บุคคลเข้าใจความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นดีขึ้น เพื่อเขาจะได้พัฒนาการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ให้ดีขึ้น

เจียรนัย ทรงชัยกุล (2533 : 75) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวิเคราะห์ การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์หรือการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยใช้คำพูดและหรือท่าทางในการติดต่อสื่อสาร

พิชิต สุวรรณประกร (2534 : 1) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่าเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปพบกัน โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือทั้งสองต่างรับรู้ว่ามีอีกคนหนึ่งอยู่ในสถานที่นั้นด้วย

จากความหมายการวิเคราะห์การติดต่อระหว่างบุคคล สรุปได้ว่า การวิเคราะห์การติดต่อระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อให้บุคคลเข้าใจตนเองและบุคคลอื่น มีปฏิสัมพันธ์ไปในทางสร้างสรรค์

ทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อระหว่างบุคคล

Berne (อ้างใน วินิจ เกตุจำ. 2535 : 154) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจากรูปแบบการตัดสินใจ (Decisional Model) ของบุคคล แต่ละบุคคลจะเรียนรู้พฤติกรรมและรูปแบบการตัดสินใจตลอดระยะเวลาการเติบโตจนเป็นผู้ใหญ่ แม้ว่าตอนเด็ก การตัดสินใจหลายอย่างจะขึ้นอยู่กับพ่อแม่หรือบุคคลอื่น แต่พอโตขึ้นจะมีรูปแบบการตัดสินใจเป็นของตนเอง การสื่อสารระหว่างบุคคลนี้เป็นที่สนใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การอย่างมาก เพราะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมระหว่างบุคคลได้ดีขึ้น การวิเคราะห์การสื่อสารนี้ เป็นการศึกษาการติดต่อสื่อสารทางสังคมของบุคคล สิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องในการสื่อสารระหว่างบุคคลนี้คือสิ่งที่เรียกว่า “สภาวะของตนเอง” (Ego State) อันประกอบด้วยพฤติกรรม พฤติกรรมสามประการ คือ สภาวะของตนเองแบบเด็ก (Child Ego State) สภาวะของตนเองแบบพ่อแม่ (Parent Ego State) และสภาวะของตนเองแบบผู้ใหญ่ (Adult Ego State)”

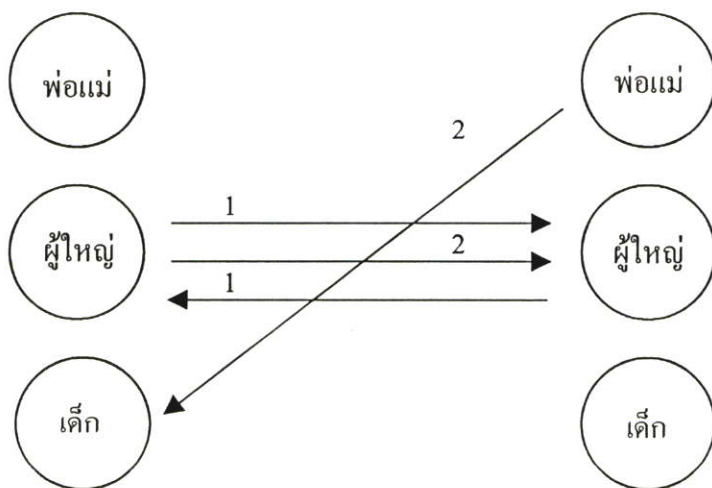
สภาวะของตนเองแบบเด็ก (Child Ego State) คนแต่ละคนมีลักษณะของความเป็นเด็กอยู่ในตัว เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะแบบเด็ก จะทำอะไรแบบเด็ก เช่น นั่ง ยืน เดิน คิด และรู้สึกแบบเด็ก พฤติกรรมที่ปรากฏอยู่เสมอ ได้แก่ การงอน ทำท่าหลอกล้อ ทำท่าตลก นอกจากนี้เสียงที่เปล่งออกมาอาจจะดังเป็นการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ จู้เล่น เห็นแก่ตัว ช่างคิด ช่างสร้างสรรค์ เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะของเด็ก จะทำอะไรอย่างเปิดเผย ไม่เสแสร้งและทำอย่างมีความสุข

สภาวะของตนแบบพ่อแม่ (Parent Ego State) พ่อแม่เป็นแบบอย่างที่ถูกจะแสดงพฤติกรรมตามอย่าง เมื่อบุคคลอยู่ในสภาวะความเป็นพ่อแม่ จะคิด รู้สึกและกระทำพฤติกรรมแบบพ่อแม่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้บางครั้งก็เป็นผลร้าย ที่ปรากฏอยู่ทั่วไป ได้แก่ การข่ม แสดงความใจดี การพยักหน้า ซึ่งจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่เด็ก บางครั้งการแสดงออกทางกายหลายอย่างก็น่ากลัว ได้แก่ ท้าวสะเอว ชี้นิ้วว่า หรือชูกำปั้น นอกจากนี้ น้ำเสียงก็ยังแสดงถึงความรู้สึกของผู้พูด

ด้วย ถ้าเป็นน้ำเสียงที่ดีก็อาจพูดให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่น แสดงความเป็นมิตร บางครั้งก็สะท้อนถึงความน่ากลัว เช่น กล่าวโทษ สั่งสอน คำว่า การแสดงออกทางกิริยาอาการบางอย่างก็แสดงถึงการให้กำลังใจแก่ผู้พบเห็น เช่น สอนให้ ฝึกหัดให้ ปกป้อง หรือแสดงความไม่พอใจ เช่น อบรม บ่น แสดงความเป็นเจ้าของ

สภาพของตนแบบผู้ใหญ่ (Adult Ego State) โดยหลักเกณฑ์แล้วการกระทำของผู้ใหญ่จะตั้งอยู่บนรากฐานของความจริงและความเหมาะสมคือ เป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหา คิดอย่างมีเหตุผล สภาพความเป็นผู้ใหญ่นี้ไม่ใช่อยู่ที่อายุ แต่อยู่ที่การศึกษาและประสบการณ์ เมื่อบุคคลที่มีสภาพความเป็นผู้ใหญ่ก็มักจะทำอะไรได้หลายอย่าง เช่น การกระตุ้นให้บุคคลอื่นรู้จักรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การทำนายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น และการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ถ้าผู้บริหารรู้จักใช้สภาพความเป็นผู้ใหญ่ให้มาก ก็จะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น การกระทำที่ผิดพลาดที่จะให้เกิดความเสียหายแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มศักยภาพแห่งความสำเร็จในการทำงาน การแสดงออกที่ปรากฏมากในสภาวะความเป็นผู้ใหญ่นี้ ได้แก่ ความตื่นตัว ความมั่นใจในตนเอง ความสนใจในสิ่งต่าง ๆ น้ำเสียงที่แสดงออกมักจะสื่อให้เห็นถึงความมั่นใจ ความยุติธรรม และควบคุมสติได้ พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นต้นว่า การเป็นผู้ฟังที่ดี แสดงความสนใจ และมีสมาธิในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

จากสภาพบุคคลทั้งสามแบบดังกล่าว สามารถนำมาวิเคราะห์การติดต่อระหว่างบุคคลได้ 2 ประเภท คือ การสื่อสารแบบคู่ขนานและการสื่อสารแบบไขว้ การสื่อสารแบบคู่ขนานเกิดขึ้นในลักษณะตรงไปตรงมาเป็นไปตามความคาดหมาย ส่วนการสื่อสารแบบไขว้เป็นการสื่อสารแบบไม่ตรงไปตรงมาและไม่น่าเป็นไปตามความคาดหมาย



ภาพที่ 2.2 แสดงการสื่อสารแบบคู่ขนาน และการสื่อสารแบบไขว้

จากภาพที่ 2.2 เส้นที่ 1 เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลโดยลูกน้องถามคำถามแบบผู้ใหญ่ หัวหน้าได้ตอบแบบผู้ใหญ่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปด้วยดี ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารแบบคู่ขนาน ส่วนเส้นที่ 2 ลูกน้องถามคำถามแบบผู้ใหญ่ แต่หัวหน้าตอบคำถามเหมือนเป็นพ่อแม่ เป็นการสื่อสารแบบไขว้ ทำให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเริ่มมีปัญหา เกิดสัมพันธภาพเชิงลบ มีความขัดแย้งไม่ร่วมมือกัน หรือเข้าใจผิดกัน ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจการสื่อสารระหว่างบุคคล

Berne (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2525 : 71) ชี้ให้เห็นว่าการติดต่อระหว่างบุคคลสามแบบที่อยู่พื้นฐานสภาวะ (ท่าทาง) ได้แก่ สภาวะบิดามารดา ถูกใช้เมื่อเราเกี่ยวข้องกับด้วยแบบเผด็จการหรือการปกครองลูก สภาวะเด็กถูกใช้เมื่อการเกี่ยวข้องของเราอยู่บนพื้นฐานอารมณ์และความรู้สึกและสภาวะผู้ใหญ่ ถูกใช้เมื่อ เราเกี่ยวข้องกับบนพื้นฐานของความมีเหตุผล และความมีวุฒิภาวะ สภาวะทั้งสามมีอยู่ภายในตัวเรา

การติดต่อระหว่างกันถ้าเป็นการติดต่อกันบนพื้นฐานสภาวะผู้ใหญ่เป็นการติดต่อที่ตอบสนองบนพื้นฐานของเหตุผล การติดต่อเกิดประโยชน์เต็มที่ ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดติดต่อกันบนพื้นฐานสภาวะผู้ใหญ่ จะเกี่ยวข้องกันบนพื้นฐานของเหตุผล สามารถอภิปรายทางเลือกที่เป็นไปได้ร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกันโดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและทำให้เกิดการร่วมงาน โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน

นอกจากการติดต่อกันในสภาวะผู้ใหญ่แล้ว แนวความคิดที่มีต่อตัวเรา และบุคคลอื่นมีผลต่อการติดต่อด้วย Harris (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2525 : 72) ได้อธิบายการรับรู้เบื้องต้นของบุคคลมี 4 กรณี ได้แก่

กรณีแรก ผมมีคุณค่า คุณไม่มีคุณค่า เป็นการเชื่อว่าเราดีมีคุณค่า ถูกต้อง คนอื่นต่ำต้อยและผิดอยู่บ่อยครั้ง

กรณีที่ 2 ผมไม่มีคุณค่า คุณมีคุณค่า เรามีความนับถือตัวเองน้อย มีภาพพจน์ต่อตัวเองว่าต่ำต้อย แต่นับถือบุคคลอื่นสูงมาก เราจะได้รับ ความทรามานจากปมด้อยอยู่เสมอ

กรณีที่ 3 ผมไม่มีคุณค่า คุณไม่มีคุณค่า เรานับถือตัวเราและบุคคลอื่นน้อยมาก

กรณีที่ 4 ผมมีคุณค่า คุณมีคุณค่า เรานับถือตัวเราและบุคคลอื่นสูงมาก นี่คือทัศนที่เรควรยึดถือ

แนวความคิดทั้งสี่กรณีเราแสดงออกด้วยการวิจารณ์หรือกระทำต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการส่งเสริม หรือทำลายบุคคลอื่น แนวความคิดกรณีที่สี่ ที่ว่าผมมีคุณค่า คุณมีคุณค่า เป็นแนวความคิดที่ดีที่สุด ทำให้เกิดยกย่องและยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลใดๆ จะยินดีเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำงาน เขาจะต้องได้รับการยอมรับนับถือในคุณค่าในตัวเขา และการสื่อสารต้องเป็นลักษณะการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และความมีวุฒิภาวะ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหาร

งานวิจัยของ Letteri (1990 : 4292-A) ได้วิเคราะห์กระบวนการสื่อสารและการบรรลุข้อตกลงในการบริหารคนงานแบบมีส่วนร่วมพบว่า การสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่บีบบังคับโดยสมาชิกของกลุ่ม จะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล

งานวิจัยของ Boonyawat (อ้างในทัศนาศา สแวงศักดิ์. 2539 : 37) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำราชการจังหวัดกับคณะกรรมการบริหารจังหวัดในการพัฒนาชนบท พบว่า การบริหารงานรูปแบบคณะกรรมการจะมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานภายใต้จังหวัด ทำให้เกิดการติดต่อประสานงานภายในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งการใช้ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นแนวทางการบริหารที่เกิดผลดีที่สุด

2.2.2 ปัจจัยด้านอาจารย์

ผู้ร่วมงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาผู้ร่วมงานที่สำคัญ ได้แก่ ครูอาจารย์ในสถานศึกษาและประชาชนในท้องถิ่น นั้น

2.2.2.1 คุณลักษณะของอาจารย์

อาจารย์ซึ่งเป็นผู้ร่วมงานจะเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องใด จะต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ร่วม หรือในสาขาวิชานั้น เพื่อให้เขาสามารถมีส่วนช่วยอย่างแท้จริงในการมีส่วนร่วมเพื่อจะเข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้มีส่วนร่วมไม่มีความรู้เลยในเรื่องที่ร่วม ก็ไม่สามารถจะร่วมได้ เช่น ศัลยแพทย์คงไม่สามารถถามกลุ่มช่างไม้ว่า การทำศัลยกรรมสมองควรปฏิบัติอย่างไร (สมยศ นาวีการ. 2525 : 37) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis and Newstrom (1989 : 241) ว่าผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะเข้าร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรมีความรู้ความหลากหลายด้วยแล้วยิ่งจะทำให้การมีส่วนร่วมเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากความรู้ความสามารถในเรื่องที่ร่วมแล้ว ทักษะและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานมีส่วนทำให้การมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายคน ย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน การยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และต้องอาศัยการประนีประนอม ซึ่งไทโรและคนอื่น ๆ Tri and others (1988 : 193) ได้ให้ความเห็นว่า การจะทำให้การมีส่วนร่วมได้ผล ผู้ร่วมงานจะต้องมีนิสัยชอบ การประนีประนอม

งานวิจัยของ Letteri (1990 : 429 2-A) ได้วิเคราะห์โครงสร้าง ขององค์การในระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้คณะทำงาน ทำหน้าที่

อย่างอิสระ การมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง จะต้องมิตัวแทนคนงานอยู่ในทุกระดับของสาย การบังคับบัญชา ในองค์กร และจะต้องให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

2.2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ได้มีการค้นพบว่าผู้มีความผูกพันต่อองค์กรมากย่อมทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันน้อยกว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงานองค์กร ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537 : 178) ได้ให้แนวคิดว่าการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเกี่ยวข้อง และการเกี่ยวข้องทำให้เกิดการผูกพัน

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 : 143) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความตั้งใจที่จะทำงานของบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภูมิใจและยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือไฝในที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า
3. ความภักดีต่อองค์กร เป็นการยึดมั่นในองค์กรและต้องการเป็นสมาชิก ขององค์กรตลอดไป

Porter et.al. (1974 : 604) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ลักษณะ

1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความเต็มใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามเพื่อองค์กร
3. มีความศรัทธา และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บุคคลที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ

Steers and Porter (1983 : 433-434) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีหลายประการที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างของงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของการทำงานอย่างมีแบบแผน การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม ในการเป็นเจ้าองค์กร นอกจากนั้นปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่

คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ล้วนแต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพันกันกับความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความผูกพันมาก จะมีความพยายามในระดับสูงที่จะทำงานทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความพึงพอใจและเอาใจใส่ในการทำงาน

Rosenho Itz (1989 : 422)

งานวิจัยของ Forman (1988 : 2977-A) พบว่า การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและมีส่วนร่วมในงาน

งานวิจัยของ Hoy et.al. (1977 : 81) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

งานวิจัยของ Hurley (1988 : 2673-A) พบว่า ความศรัทธาต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะคงอยู่ในองค์การ

2.2.2.3 ความพึงพอใจในงาน

ความหมาย

Gilmer (1971 : 252-253) ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายในต่าง ๆ เช่น การจูงใจ องค์ประกอบภายนอก เช่น รางวัล ทั้งสององค์ประกอบเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในงานของแต่ละบุคคล

Werther and Davis (1981 : 268) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ชอบ มีผลต่อการลาออก การขาดงาน ความประทับใจ

Holloran and Benton (1987 : 97) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลได้รับจากการทำงานเป็นทัศนคติ ส่วนบุคคลที่มีระบบการให้คุณค่าสำหรับงานที่แตกต่างกัน ลักษณะความพึงพอใจจะเกิดขึ้นที่ต่อเมื่อบุคคลได้เปรียบเทียบผลตอบแทนที่เขาได้รับกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีพื้นฐานด้านภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ ความสามารถ หน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน

สรุป ความพึงพอใจ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งมีระบบการให้คุณค่าของตัวงานที่แตกต่างกัน และยังรวมไปถึงผลตอบแทนที่ได้รับทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในองค์การนั้น

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แบ่งปัจจัยไว้ 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า คุณลักษณะหรือธรรมชาติของงาน และโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง อีกกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารองค์การ สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์การ คุณภาพของการบังคับบัญชาความมั่นคงในการทำงานและเงินเดือน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นกลุ่มที่เป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยเพื่อจรรโลง หรือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจตลอดไป (Baron. 1985 : 115)

Locke (อ้างใน จูรี เพชรรัตน์. 2534 : 28) ได้เสนอทฤษฎีคุณค่า โดยได้แยกความแตกต่างระหว่างคุณค่ากับความต้องการ โดยได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสภาพความรู้สึกที่ดีซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ในงานของบุคคลต่อความสำเร็จหรือการทำให้คุณค่าของงานที่คิดว่า มีความสำคัญลุล่วงไป และยังได้เสนอแนวคิดเรื่องความสำคัญ คือ ความพึงพอใจไม่ใช่ปริมาณความพึงพอใจต่อองค์ประกอบพื้นฐานในงานของบุคคลเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่สัมพันธ์กัน เช่น เงินเดือนอาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลหนึ่ง แต่เพื่อนร่วมงานเขาเงินเดือนอาจไม่มีความสำคัญสำหรับเขา

จากการศึกษาของ House et.al. (1971 : 19-30) พบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในกรณีที่ผู้นำมีลักษณะการบริหารแบบเอาใจใส่ดูแล ได้แก่ ผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำแบบได้มีส่วนร่วม พวกเขาได้แยกแยะมิติของการทำงานต่าง ๆ เพื่อนำมาพิจารณาความพึงพอใจของคนงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ตั๋วงาน
2. ความมีอิสระ
3. การเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ
4. เงินเดือนค่าจ้าง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ทักษะคติของครอบครัวต่องานที่เขากำลังทำอยู่
7. ความมั่นคงในงาน

ผู้วิจัยได้เลือกมิติของงาน 3 ข้อ ได้แก่ ตั๋วงาน ความมีอิสระ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มาศึกษาความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากรายงานการศึกษาของ Vroom (1964 : 48) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบเป็นเส้นตรง และ Davis (1981 : 84) กล่าวว่า ความพอใจในระดับสูงจะนำ

ไปสู่การทำงานของคนให้สูงขึ้น ถ้าคนมีความพอใจในการทำงานมาก ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จูรี เฟิเชอร์ตัน (2534 : 121) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การอาสาสมัคร โดยพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมใน 3 ประการ ได้แก่ การได้รับแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การได้รับแบ่งปันอำนาจ และการได้รับแบ่งปันอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการบริหารแบบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง

Capenter (1971 : 460-465) ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ทางโครงสร้างองค์การอย่างเป็นทางการและความพึงพอใจในงานของครูสอนชั้นเรียนที่ถูกรับรู้ องค์การ โรงเรียน 3 ระดับ คือ ระดับสูง กลาง และต่ำ ระดับสูง หมายถึง มีการบริหารที่มีระดับของการลดหลั่นหลายชั้นซับซ้อน ระดับกลาง หมายถึง ระดับการบริหารที่ลดหลั่นน้อยลง และระดับต่ำ คือ มีการบริหารในแนวนอนพบว่า ครูในองค์การแบบที่มีการบริหารแบบแนวนอนจะรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานมากกว่าครูในองค์การแบบบริหารในระดับสูง

2.2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ

อรุณ รักรธรรม (2523 : 31) ก็กล่าวว่า “บรรยากาศขององค์การ” หมายถึง จุดของค่านิยม ทักษะคติ และขนบประเพณี ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จในองค์การ บางครั้งผู้เรียกบรรยากาศขององค์การว่า เป็นสภาพแวดล้อมภายในของสังคม (Internal Social Environment) หรือเรียกว่า สภาพแวดล้อมที่จูงใจ

สมยศ นาวิการ (2525 : 32) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า คือ ความรู้สึก ทักษะคติ และความเชื่อที่บุคคลในองค์การต่อองค์การ และยังเป็นภาพพจน์ที่พนักงานและประชาชนมีต่อองค์การด้วย

Halpin (1966 : 150-180) กล่าวว่า “บรรยากาศขององค์การในโรงเรียนคือ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน

Gibson et.al. (1973 : 314) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ รับรู้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

Hoy and Miskel (1991 : 221) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศโรงเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับคณะครู

ในโรงเรียน ซึ่งมีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนแห่งอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน

สรุป บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน

บรรยากาศองค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อบรรยากาศทางการบริหารขององค์การ มีผลดีต่อการทำงาน เมื่อมีการปรึกษาหารือกัน จะทำให้เกิดแนวความคิด และได้ข้อยุติที่ดีกว่า เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลมีการทำงานเป็นหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และองค์การสร้างขวัญ และกำลังใจ ปฐม มณีโรจน์ (ม.ป.ป : 14) ได้ให้ความเห็นว่า ความร่วมมือเกิดขึ้นได้ยากในท่ามกลางความเฉื่อยชา ความขัดแย้ง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะดำเนินไปด้วยดี ภายใต้งैอนใจและสภาวะแวดล้อมที่บุคคลมีความเปิดเผย จริงใจ อดทนต่อความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างกัน

แบบของบรรยากาศโรงเรียน

Hoy and Clover (1986 : 93-110) ได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศโรงเรียนเกิดจากพฤติกรรมผู้บริหาร 3 ด้าน และพฤติกรรมครู 3 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารให้คำติชมแก่คณะครูอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครู

2. พฤติกรรมแบบสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนติดตามงานของคณะครู อย่างใกล้ชิด และยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ

3. พฤติกรรมขัดขวาง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายภาระหน้าที่ให้คณะครู มากจนเกินไป เป็นอุปสรรคขัดขวางต่องานสอน

พฤติกรรมครู 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมร่วมมือ หมายถึง คณะครูมีความช่วยเหลือกัน ให้มีการสนับสนุนและยอมรับในความสามารถทางวิชาการซึ่งกันและกัน

2. พฤติกรรมมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกของแต่ละกลุ่ม มีการพบปะกันอยู่เสมอ

3. พฤติกรรมแตกแยก หมายถึง คณะครูมีการพบปะกันน้อย มีความแตกแยก และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ

การหาค่าบรรยากาศโรงเรียน หาค่าได้จาก ค่าดัชนีบรรยากาศของโรงเรียน โดยศึกษาจากพฤติกรรมของผู้บริหารและครูดังกล่าว ถ้าค่าดัชนีตัวเลขสูง แสดงว่าบรรยากาศเปิดมาก ถ้าค่าดัชนีตัวเลขต่ำแสดงว่าบรรยากาศโรงเรียนเปิดน้อย

Halpin (1966 : 135-152) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การประกอบขึ้นจากพฤติกรรมของคณะครูในโรงเรียน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยแยกพฤติกรรมครู เป็น 2 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติสัมพันธ์ สำหรับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี รวมเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 มิติ และจากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 8 มิติ สามารถจัดเป็นแบบลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศอิสระ บรรยากาศควบคุม บรรยากาศสนิทสนม บรรยากาศรวมอำนาจ และบรรยากาศปิด

บรรยากาศองค์การแบบเปิด

Halpin (1966 : 174-181) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การแบบเปิดว่า หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูง ครูร่วมมือกันทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี คณะครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันมาก มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียนผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ จูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การบังคับบัญชาตรวจตราอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารจึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมาก กฎและระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นผลงานมากนัก แต่ผู้บริหารใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

สม มั่งคั่ง (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบผู้นำแบบใช้การปรึกษาหารือ และใช้การมีส่วนร่วมของกลุ่ม จะมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การแบบเปิด

สุขุม หลานไทย (2537 : 80) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยบรรยากาศองค์การด้านขวัญและกำลังใจ และการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานสูง

สังคม โทปุรินทร์ (2536 : 82) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ

Pritchard และ Karasich (1973 : 139) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจมาก

จากการศึกษาแนวความคิดเรื่อง บรรยากาศโรงเรียนพบว่า บรรยากาศที่ดี เป็นปัจจัยที่ทำให้ องค์การประสบผลสำเร็จ ดังที่ Koontz and Wehrich (1990 : 337) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์การให้มีความเต็มใจ และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จ ผลงานวิจัยของ Davis (1989 : 3115) และ Raisami (1988 : 2483) ได้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า บรรยากาศที่ดีเป็นปัจจัยในการจูงใจบุคคลในองค์การมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์การในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างบรรยากาศที่มีลักษณะแบบเปิด ซึ่ง Kimbrough and Burkett (1990 : 154) ยืนยันว่า บรรยากาศโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะเป็นแบบเปิด

2.3 การบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคจำนวน 116 แห่ง การบริหารงานตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ
2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วยงาน

สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่ายดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
2. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา
3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
4. ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน

1. งานการเงิน
2. งานการบัญชี
3. งานสารบรรณ
4. งานประชาสัมพันธ์
5. งานบุคลากร
6. งานเอกสารการพิมพ์
7. งานทะเบียน
8. งานพัสดุ
9. งานอาคารสถานที่

ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มี 5 งาน

1. งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
2. งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา
3. งานโครงการพิเศษ
4. งานปกครอง
5. งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก

ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มี 4 งาน

1. งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
2. งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
3. งานวิจัยและพัฒนา
4. งานผลิต การค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

ฝ่ายวิชาการ มีคณะวิชาและงาน

1. คณะวิชา แบ่งออกเป็นแผนกวิชา ให้สถานศึกษากำหนดให้มีคณะวิชา และแผนกวิชา

ตามที่ได้เปิดสอนอยู่ในสถานศึกษานั้น

2. งานหลักสูตรพิเศษ
3. งานหลักสูตรและการสอน
4. งานสื่อการเรียนการสอน
5. งานวัดผลและประเมินผล
6. งานห้องสมุด
7. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การบริหารงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา และปกครองบังคับบัญชา โดยคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร และมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเป็นที่ปรึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ
3. ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ
4. ครู อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คนเป็นกรรมการ ให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการทำหน้าที่เป็นเลขานุการ 1 คน

กรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารและพิจารณาให้ความเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงหน่วยงานและแผนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการของรัฐบาล

3. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักสูตรต่าง ๆ ที่เปิดสอนในสถานศึกษา
4. การเปิดสอนหรือยกเลิกการสอนวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง
5. การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา
6. การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนทุกระดับการศึกษาและทุกภาคเรียน
7. การดำเนินงานของสถานศึกษาในรอบภาคเรียน
8. เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการ

สถานศึกษามีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและความสามารถซึ่งกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอ

กรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแก่สถานศึกษาในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหาแหล่งฝึกงาน การหาทุนการศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการบริหารงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาขอความช่วยเหลือ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย
 2. บริหารสถานศึกษาตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการ
 3. บริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และแผนการศึกษาแห่งชาติ
 4. กำหนดแผนงาน ดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงานประสานงาน ควบคุม ติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รับผิดชอบในเรื่องการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของสถานศึกษา
 5. กำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา
 6. ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ของสถานศึกษา
 7. ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 8. ปกครอง อบรมและพิจารณาลงโทษนักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการอบรมตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
 9. วินิจฉัย สั่งการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามอำนาจหน้าที่
 10. อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษา ในสถานศึกษาและรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้กรมอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันอนุมัติผลการสอบ
 11. วิเคราะห์ ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา
 12. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 13. เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ เพื่อความเจริญของสถานศึกษาและท้องถิ่น
 14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- ครู อาจารย์มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้
1. ทำแผนการสอนหรือโครงการสอน และบันทึกการสอน
 2. ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบายอาชีวศึกษาระบบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา

4. รับผิดชอบ ปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษา ของนักเรียน นักศึกษา

5. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

6. จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมือ อุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มสถานศึกษา

8. รักษาวินัยและประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา

9. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาหรือผู้ปกครอง

10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เน้น การประกอบอาชีพอิสระเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม

12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกจากนี้ บุคลากรต่าง ๆ ในสถานศึกษาซึ่งแบ่งหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ กัน ตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาที่เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป (วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์. 2539 : 1-20)

2.4 โมเดลลิสเรลและโปรแกรมลิสเรล

2.4.1 ประวัติของโมเดลลิสเรล

โมเดลลิสเรลเป็นผลงานของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 วิธีด้วยกัน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการประมาณค่าของพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์ความถดถอย ในปี ค.ศ. 1904 C.Spearman ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนแรกที่ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรโครงสร้างและได้ทำการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ทั้งนี้ทำให้เป็นแบบฉบับในการวิเคราะห์องค์ประกอบในปัจจุบัน ต่อมาในปี ค.ศ. 1918 Wright นักชีวมิติคนแรกที่ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและมีการพัฒนาจนเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์อิทธิพล สำหรับด้านการประมาณค่านั้นเป็นผลงานของ Goldberger, Lawley, Back, Borgman, Joreskos and Muthen ได้พัฒนาวิธีการประมาณค่าแบบต่าง ๆ เช่น การประมาณค่าของ

พารามิเตอร์มีความตรงมากขึ้น ผลจากการวิเคราะห์วิธีการทั้งหมดนี้ คือ ผลงาน การพัฒนาวิธีการวิเคราะห์สำหรับโมเดลลิสเรล และการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ชื่อว่าลิสเรล (LISREL) ขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล อันเป็นผลงานของ Joreskog และ Sorbom ในช่วง ค.ศ. 1967-1970 โปรแกรมลิสเรลนี้จึงนับได้ว่าเป็นโปรแกรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ในปัจจุบันนี้ได้มีการใช้โปรแกรมนี้กันอย่างแพร่หลายในการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 7)

2.4.2 ลักษณะทั่วไปของโปรแกรมลิสเรล

LISREL เป็นชื่อ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ Joreskog และ Sorbom ได้พัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับโมเดลการวิจัยแบบโมเดลลิสเรล สำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล (Linear Structural or Linear Structural Equation Model) ปัจจุบันโปรแกรมลิสเรลได้พัฒนาถึงรุ่น (Version) ที่ 8 เป็นโปรแกรมที่มีความสมบูรณ์และได้รับการยอมรับจากนักวิจัยที่มีโมเดลการวิจัยเชิงสาเหตุ มีตัวแปรแฝงที่มีตัวบ่งบ่งชี้หลายตัว (Multiple Indicators) มีความคลาดเคลื่อนในการวัด และมีความสัมพันธ์ระหว่างเศษเหลือ (Residuals) โปรแกรมดังกล่าวนิยมใช้มาก เพราะโปรแกรมลิสเรลนอกจากจะใช้วิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการ โครงสร้างของโมเดลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ยังสามารถตรวจสอบความตรง (Validity) และความพอเหมาะ (Adequacy) ของโมเดลการวิจัย รวมทั้งปรับโมเดลการวิจัยให้สอดคล้องกับความจริงได้ด้วย สำหรับลักษณะของโปรแกรมลิสเรลนั้น มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. โปรแกรมลิสเรลใช้ทฤษฎีทางสถิติไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Statical Theory) หรือวิธี ML เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามหลักการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธี ML นั้นมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าจะต้องทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร เช่น กำหนดว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติพหุนาม แต่ไม่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าต้องทราบค่าพารามิเตอร์ วิธีการประมาณค่าทำได้โดยการสมมติค่าพารามิเตอร์ขึ้นมาชุดหนึ่งแล้วหาค่าไลค์ลิฮูด หรือความเป็นไปได้ของการที่จะได้ค่าสังเกตของตัวแปรจากประชากรกลุ่มที่สมมติค่าพารามิเตอร์ไว้นั้น ค่าพารามิเตอร์ชุดที่ให้ไลค์ลิฮูดสูงสุดคือค่าพารามิเตอร์ที่เป็นผลประมาณค่าที่ต้องการ

2. โมเดลลิสเรลประกอบด้วย โมเดลการวัด (Measurement Model) และ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โมเดลการวัดทำให้โมเดลลิสเรลสามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (Masurement Error) ได้ โดยการใช้หลักวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis) ในการประมาณค่าตัวแปรแฝงตามโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิง

โครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้กับกลุ่มตัวแปรแฝง แล้วใช้ตัวแปรแฝงไปวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างในโปรแกรมลิสเรลนั้นครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นทุกรูปแบบ จึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relations) โมเดลแบบอิทธิพลทางเดียว หรือแบบอิทธิพลย้อนกลับ (Recursive or Non-Recursive Model) รวมทั้ง โมเดลที่มีปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ

3. โมเดลลิสเรลเป็นโมเดลที่นักวิจัยสามารถใช้ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเพียงใดได้หลายวิธี โดยใช้ไคสแควร์ดัชนีความเหมาะสมพอดี หรือดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และรากของกำลังสองของเศษเหลือเฉลี่ย (Root of Mean Square Residuals = RMR) ในการตรวจสอบเมื่อโมเดลและข้อมูลสอดคล้องกัน ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์วิธี ML จะมีความถูกต้องตรงตามค่าพารามิเตอร์ เมื่อโมเดลและข้อมูลไม่สอดคล้องกัน โปรแกรมลิสเรลจะมีทางแนะนำให้นักวิจัยปรับเปลี่ยนเส้นทางอิทธิพลในโมเดล จนกว่าจะได้ผลการวิเคราะห์ที่ต้องการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) โดยวิธีของ Samuel Wrigth, Alwin นักวิจัยต้องตรวจสอบข้อมูลว่าสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นจากการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งมีหลายข้อ และข้อมูลส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยเฉพาะข้อที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน และข้อที่ว่าตัวแปรที่วัดได้หรือสังเกตได้ต้องไม่มีความคลาดเคลื่อน สำหรับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น ข้อจำกัดของข้อตกลงเบื้องต้นจะมีน้อย ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากกว่าการวิเคราะห์แบบอื่น

5. การมีโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้นในการพัฒนาโปรแกรมนั้น Joreskog และผู้ร่วมงานได้พัฒนาโปรแกรมพรีลิส หรือ PRELIS (PREprocessor for LISrel) เพื่อใช้เป็นโปรแกรมสำหรับการคัดเลือกหรือสกรีนข้อมูลและสรุปข้อมูลที่เป็นตัวแปรพหุนาม (Multivariate Data Screening and Data Summarizing) นักวิจัยสามารถใช้โปรแกรมพรีลิสสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถามได้ อ่านข้อมูลที่เป็นคะแนนดิบ หรืออ่านข้อมูลที่จัดกลุ่มไว้และถ่วงน้ำหนักได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 8-9)

การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั้นมีหลักในการวิเคราะห์เช่นเดียวกับกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติทั่ว ๆ ไปคือ นักวิจัยต้องมีสมมติฐานทางสถิติที่ต้องการทดสอบ และมีข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานหรือไม่ สิ่งที่แตกต่างกันจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั่ว ๆ ไป คือ การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั้น สมมติฐานการวิจัยที่กำหนดโครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรทั้งหมดแสดงได้ด้วยโมเดลลิสเรล ส่วนสมมติฐานทางสถิตินั้นการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลเป็นการทดสอบสมมติฐานหลัก โดยไม่ต้องการปฏิเสธสมมติฐานหลัก และลักษณะการทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของโมเดลลิสเรลโดยตรงว่าโมเดลลิสเรลและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันจริง

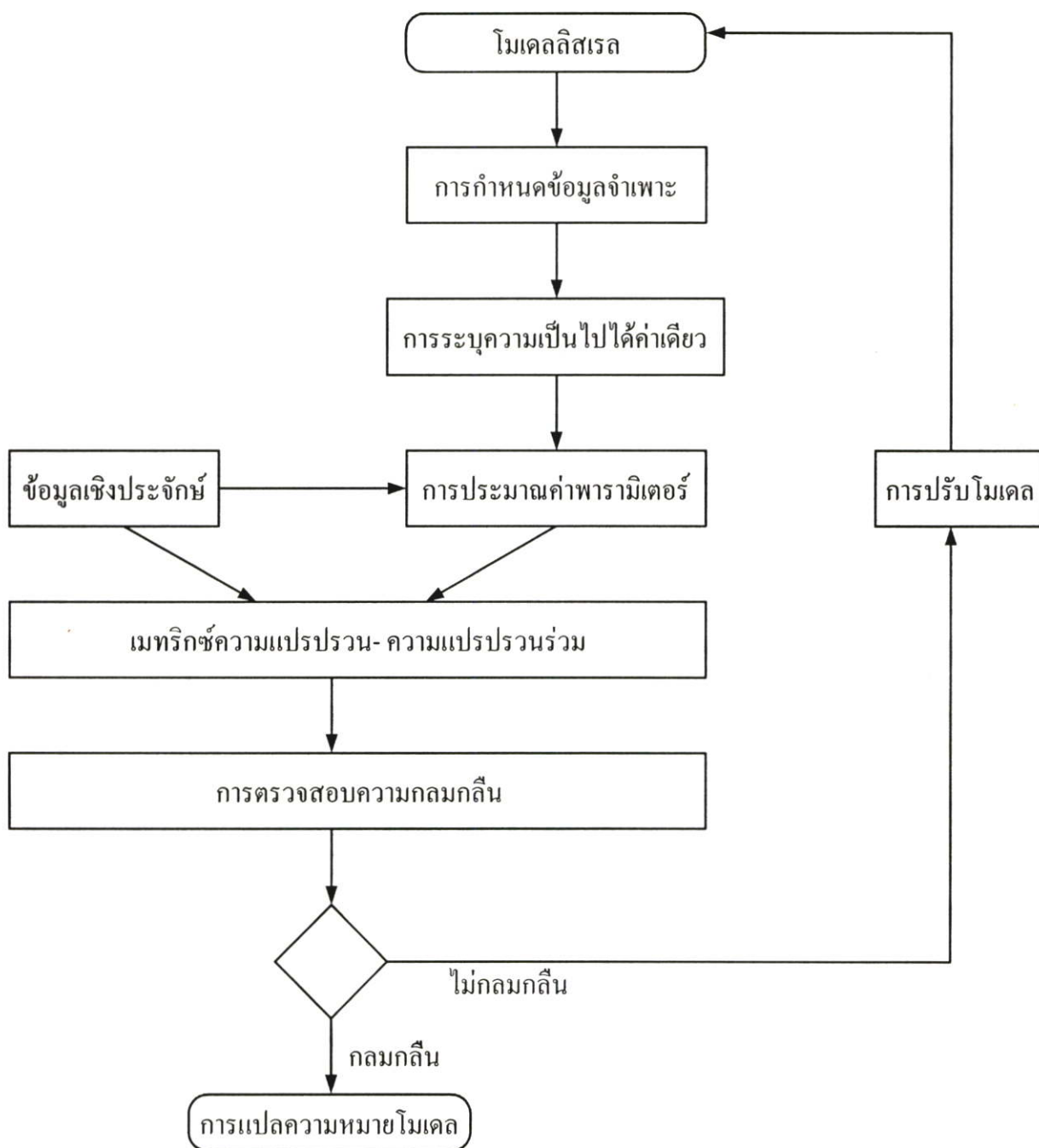
ลักษณะพิเศษที่การวิเคราะห์โมเดลอิสระแตกต่างจากการวิเคราะห์ทางสถิติทั่วไป

อีกประการหนึ่ง คือ การเน้นความสำคัญของเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วม (Variance Covariance Matrix) ระหว่างตัวแปร หัวใจสำคัญของการวิเคราะห์โมเดลอิสระคือ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณค่าตามโมเดลอิสระที่เป็นสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลอิสระและข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องมากน้อยเพียงไร ลักษณะการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ต่างก็เน้นความสำคัญของความแปรปรวน (Variance) ของตัวแปรตาม และพยายามแยกความแปรปรวนในตัวแปรตามเป็นส่วน ๆ

เพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนส่วนอธิบายได้ด้วยตัวแปรต้นกับตัวแปรปรวนที่เป็นความคลาดเคลื่อน

เมื่อนักวิจัยมีโมเดลอิสระเป็นสมมติฐานการวิจัยแล้ว การดำเนินการวิเคราะห์โมเดลอิสระ

มี 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) การระบุความเป็นไปได้ ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation from the Model) การทดสอบเทียบความกลมกลืนสอดคล้อง (Goodness of Fit Test) ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลอิสระ งานขั้นนี้กล่าวได้ว่าเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดล (Model Validation) โดยใช้การเปรียบเทียบเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากโมเดลอิสระ การปรับโมเดล (Model Adjustment) และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการทั้ง 6 ขั้นตอนต่อเนื่องกันแสดงในภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าเมื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลอิสระ ถ้าพบว่า ไม่สอดคล้อง นักวิจัยจะทำการปรับโมเดล และดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ ถ้าพบว่ามี ความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดลอิสระจึงจะแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 13-16)



ภาพที่ 2.3 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรของปัจจัยว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่ากันเพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากนักคิดนักการศึกษา และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อระหว่างบุคคล
2. ปัจจัยด้านอาจารย์ ประกอบด้วย คุณลักษณะของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กร

และความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กรแบบเปิด

ตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. จัดทำร่างต้นแบบของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยสร้างจากกรอบแนวความคิดในการวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลโครงสร้างเชิงเส้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.3 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 116 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 9,343 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (อ้างใน รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2536 : 80-81) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 384 คน ลำดับขั้นตอนการสุ่มมีดังนี้

1. สุ่มเขตการศึกษาแบ่งตามภาคการศึกษาจำนวน 5 ภาค มี 13 เขตการศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากเขตการศึกษาในแต่ละภาค สุ่มได้ 8 เขตการศึกษา ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงเขตการศึกษาแต่ละเขตการศึกษาที่สุ่มได้ จำแนกตามภาค

ภาค	เขตการศึกษา	เขตการศึกษาที่สุ่มได้
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร	กรุงเทพมหานคร
	1	5
	5	
ภาคใต้	2	3
	3	4
	4	
ภาคเหนือ	7	7
	8	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	9	9
	10	11
	11	
ภาคตะวันออก	12	6
	6	
รวม	13	8

2. สุ่มสถานศึกษาในแต่ละเขตการศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จากสถานศึกษาของแต่ละเขต สุ่มได้สถานศึกษา 39 แห่ง ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนสถานศึกษาในแต่ละเขตการศึกษาและสถานศึกษาที่สุ่มได้

เขตการศึกษา	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนสถานศึกษาที่สุ่มได้ (แห่ง)
กรุงเทพมหานคร	7	4
5	8	4
3	11	6
4	5	3
7	9	5
9	9	5
11	9	5
6	13	7
รวม	71	39

3. สุ่มอาจารย์ในแต่ละสถานศึกษาโดยใช้เทียบอัตราส่วนตามจำนวนของอาจารย์ในสถานศึกษากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนอาจารย์ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	97	8
2	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	112	10
3	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	85	7
4	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	106	9
5	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	109	9
6	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	188	16
7	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	105	9
8	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	62	5
9	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่	151	13
10	วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี	15	3

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
11	วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช	124	11
12	วิทยาลัยเทคนิคชุมพร	149	13
13	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	131	11
14	วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	151	13
15	วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต	120	10
16	วิทยาลัยเทคนิคระนอง	75	7
17	วิทยาลัยเทคนิคตรัง	140	12
18	วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร	117	10
19	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์	118	10
20	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย	110	10
21	วิทยาลัยเทคนิคอุตรดิตถ์	105	9
22	วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร	127	11
23	วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น	130	11
24	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	118	10
25	วิทยาลัยเทคนิคเลย	99	9
26	วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี	116	10
27	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	121	10
28	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	111	10
29	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	122	10
30	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	119	10
31	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	127	11
32	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	109	9
33	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา	133	11
34	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี	98	8
35	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	102	9
36	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี	99	9

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
37	วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	134	12
38	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	102	9
39	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	121	10
รวม	39	4,458	384

ที่มา : ข้อมูลข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2542 กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเครื่องมือในการวิจัย ออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบ ถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมคำตอบ จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญา ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

รับราชการในวิทยาลัยแห่งนี้.....ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Likert (อ้างใน ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี. 2528 : 33) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงานเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการติดต่อระหว่างบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Berne (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2525 : 72) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการติดต่อระหว่างบุคคลคือ ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	การติดต่อระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารยินดีรับฟังเหตุผลของข้าพเจ้า					
2	ผู้บริหารและข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะของอาจารย์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ David and Newstrom (1989 : 241) Tri et.al. (1988 : 193) และ สมยศ นาวิการ (2525 : 37) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	คุณลักษณะของอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ					
2	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแบบสอบถาม Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Cook et.al. (1981 : 92-93) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร (วิทยาลัย) ของท่าน ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้					
2	ข้าพเจ้าจะทำทุกอย่างตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานเป็นแบบสอบถามที่วิจัยสร้างขึ้นมาจากแบบสอบถามของจูลี เพ็ชรรัตน์ (2534 : 157-165) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของท่าน ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
2	ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการและอุดมการณ์ที่คาดหวังของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรแบบเปิด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Halpin (1966 : 174-181) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแบบเปิด ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	บรรยากาศองค์กรแบบเปิด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	กำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง					
2	อาจารย์ในวิทยาลัยมีความรัก ความผูกพันและแสดงน้ำใจจะทำงานเพื่อวิทยาลัย					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างมาจากแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1977 : 7-26) และ Shadid et.al. (1982 : 356) และสมยศ นาวิการ (2525 : 1) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ขอให้ท่านให้ความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย					
2	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน					

แบบสอบถามตอนที่ 2-7

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 8

5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

4 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก

3 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

2 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย

1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2-7

4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 8

- 4.50-5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด
 3.50-4.49 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก
 2.50-3.49 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง
 1.50-2.49 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย
 1.00-1.49 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ได้มาจากการศึกษา ค้นคว้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบข่ายและการสร้างแบบสอบถาม

3. ออกแบบและสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และความตรงเชิงเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีรายนามดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. ศ.ดร.พนัส หันนาภินทร์ | อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2. ศ.ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย | ข้าราชการบำนาญ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. รศ.ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ | ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 4. นายสมศักดิ์ สุหรัยคิมหันต์ | รองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา |
| 5. นายอดุลย์ สมาศิลปี | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์
ประธานอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือเขต 7-8 |

โดยพิจารณาความสอดคล้องของคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะใช้เทคนิค IOC มีสูตรดังนี้

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ที่ใช้ในการวิจัย

ΣR หมายถึง ผลรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

7. การหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
ไปทดลองใช้กับอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน
แล้วนำผลการทดลองมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ Cronbach (α - Coefficient Cronbach.
1970 : 161)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K หมายถึง จำนวนข้อ

$\sum S_i^2$ หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม มีดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .94
การติดต่อระหว่างบุคคล	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .94
คุณลักษณะของอาจารย์	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .88
ความผูกพันต่อองค์กร	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .93
ความพึงพอใจในงาน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .94
บรรยากาศองค์กรแบบเปิด	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .95
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .94
แบบสอบถามทั้งหมด	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น = .98

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังกรมอาชีวศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) และบางส่วนกระทำด้วยตนเอง เมื่อส่งแบบสอบถามไปแล้ว 15 วัน ได้โทรศัพท์ไปยังวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ส่งแบบสอบถาม และขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกฉบับ ส่วนวิทยาลัยที่อยู่ใกล้ได้เดินทางไปติดตามด้วยตนเอง การเก็บข้อมูล โดยให้สถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย โดยทางไปรษณีย์และแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยเดินทางไปเก็บด้วยตนเอง เมื่อเวลาผ่านไป 30 วัน นับตั้งแต่ส่งแบบสอบถาม วิทยาลัยใดยังไม่ได้ส่งกลับคืน ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดตามอีกครั้ง รวมระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 45 วัน โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2544 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2544 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 373 คน คิดเป็นร้อยละ 97.14 ดังรายละเอียดตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและรับคืน

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่ง	จำนวนแบบสอบถาม ที่รับคืน	ร้อยละ
1	วิทยาลัยเทคนิคคูสิต	8	8	100.00
2	วิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง	10	10	100.00
3	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	7	7	100.00
4	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	9	9	100.00
5	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	9	9	100.00
6	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	16	16	100.00
7	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	9	9	100.00
8	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	5	4	80.00
9	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่	13	13	100.00
10	วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี	3	3	100.00

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่ง	จำนวนแบบสอบถาม ที่รับคืน	ร้อยละ
11	วิทยาลัยเทคนิค นครศรีธรรมราช	11	8	72.73
12	วิทยาลัยเทคนิคชุมพร	13	13	100.00
13	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	11	11	100.00
14	วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง	13	12	92.31
15	วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต	10	8	80.00
16	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	7	7	100.00
17	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	12	11	91.67
18	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	10	8	80.00
19	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	10	10	100.00
20	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	10	10	100.00
21	วิทยาลัยเทคนิค พระนครศรีอยุธยา	9	9	100.00
22	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี	11	11	100.00
23	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	11	11	100.00
24	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี	10	10	100.00
25	วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	9	9	100.00
26	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	10	10	100.00
27	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	10	10	100.00
28	วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ	10	10	100.00
29	วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา	10	10	100.00
30	วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์	10	10	100.00
31	วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ	11	22	100.00
32	วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์	9	9	100.00
33	วิทยาลัยเทคนิค พระนครศรีอยุธยา	11	10	100.00
34	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี	8	8	100.00

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนแบบสอบถาม ที่ส่ง	จำนวนแบบสอบถาม ที่รับคืน	ร้อยละ
35	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	9	9	100.00
36	วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี	9	9	100.00
37	วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	12	12	100.00
38	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	9	9	100.00
39	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	10	10	100.00
รวม		384	373	97.14

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดกระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window 9.0

2. สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relation Model) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.3

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนรวมทั้งหมดของ โมเดล (Overall fit) ดังต่อไปนี้ร่วมกัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 44-52)

2.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Squares : χ^2) เป็นการทดสอบว่าโมเดลเชิงทฤษฎีที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้นไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนั้นยังพิจารณาจากสัดส่วนของค่าไค-สแควร์ และค่าองศาความอิสระ (Degrees of freedom : df) ประกอบด้วย โดยสัดส่วนดังกล่าวควรมีค่าต่ำกว่า 2.00 (Turban & Dougherty. 1994 : 696) อย่างไรก็ตาม ค่า χ^2 มีค่าจำกัดคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ จากผลการทดสอบจะออกมามีนัยสำคัญ หรือถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กเกินไปการประมาณค่า χ^2 อาจไม่ถูกต้อง (คุยฎี โยเหลา. 2544 : 6) อย่างไรก็ตาม Bollen (อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 46) เสนอแนะว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า และให้กฎง่าย ๆ ว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ควรเป็น 20 ต่อ 1

2.2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่าองศาอิสระ (Adjusted goodness of fit index : AGFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่ Joreskog และ Sorbom (อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 46) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือ การนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณา ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงเมื่อเทียบกับองศาอิสระ นักวิจัยปรับโมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่นี้ถ้ามีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล สำหรับดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI โดยทั่วไปค่าดัชนีทั้งสองนี้จะมีค่าระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ทั้งนี้ค่าดัชนีมากกว่าย่อมแสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้น มีความกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัยดีกว่า กล่าวคือ ค่าดัชนี GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า GFI และ AGFI นี้ คุษฎี โยเหลา (2544 : 28) เสนอว่าควรมีค่ามากกว่า .90

2.3 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR) เป็นดัชนีที่บอกถึงขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลการวิจัย ค่า RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลการวิจัย คุษฎี โยเหลา (2544 : 28) เสนอว่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า .05

2.4 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติที่พัฒนาจากความเชื่อที่ว่าข้อตกลงเบื้องต้นของค่าไค-สแควร์ ที่ว่าโมเดลการวิจัยมีความตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากเมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระค่าสถิติมีค่าลดลงเพราะค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรต่อหน่วยขององศาอิสระ ค่า RMSEA นี้ Hair et al (1995 : 662) เสนอว่า ค่าที่ยอมรับได้คือ .08 หรือต่ำกว่า Joreskog & Sorbom (1993 : 131) Citing Browne & Cudeck (1993) เสนอว่า ควรมีค่าต่ำกว่า .05 หรือ ไม่เกิน .08

2.5 ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และ โมเดลอาจจะยังไม่ดีพอและตรวจสอบดูว่าค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสมเหตุสมผล หรือมีค่าแปลกเกินความจริงหรือไม่ มีขนาดและเครื่องหมายตรงตามข้อมูลจำเพาะที่ระบุไว้ในสมมุติฐานการวิจัยหรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบโดยการพิจารณาสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared multiple

correlation : R^2) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่าน้อย แสดงว่าโมเดลมีความตรงน้อย หรือไม่มีประสิทธิผล (Effective)

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล มีค่าสถิติหลายค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของโมเดล การพิจารณาว่าโมเดลกลมกลืนหรือไม่ให้ใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าสถิติหลายค่าประกอบกัน ค่าสถิติบางค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์จะต้องดูค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบด้วย จึงจะสรุปได้ว่า โมเดลกลมกลืนหรือไม่ (คุษฎี โยเหลา. 2544 : 6-8)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของกลุ่มตัวแปรที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ว่า ตัวแปรใด มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่ากัน เพื่อสรุปเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 สร้างพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปร ดังนี้

LP = ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

CO = การติดต่อระหว่างบุคคล

PE = คุณลักษณะของอาจารย์

CM = ความผูกพันต่อองค์กร

SA = ความพึงพอใจในงาน

OP = บรรยากาศองค์การแบบเปิด

PA = การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์
ในการทำงาน ในวิทยาลัยแห่งนี้

อาจารย์		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	234	62.7
	หญิง	139	37.3
	รวม	373	100
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	4
	ปริญญาตรี	287	76.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	71	19.1
	รวม	373	100
อายุ	21 – 35 ปี	117	31.4
	36 – 50 ปี	228	61.1
	51 – 60 ปี	28	7.5
	รวม	373	100
ประสบการณ์ ในการทำงาน ในวิทยาลัยแห่งนี้	1 – 10 ปี	186	49.9
	11 – 20 ปี	131	35.1
	21 – 34 ปี	56	15
	รวม	373	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 62.7 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 36-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาได้แก่ อายุ 21-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.1 และ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานที่อยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้ ขณะตอบแบบสอบถาม 1-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.9 รองลงมาได้แก่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 และ 21-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปร	\bar{X}	S.D	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (LP)	3.11	0.84	ปานกลาง
การติดต่อระหว่างบุคคล (CO)	3.29	0.78	ปานกลาง
คุณลักษณะของอาจารย์ (PE)	4.18	0.53	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร (CM)	4.31	0.55	มาก
ความพึงพอใจในงาน (SA)	3.77	0.58	มาก
บรรยากาศขององค์กรแบบเปิด (OP)	3.33	0.67	ปานกลาง
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PA)	2.92	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษานั้น ตัวแปรที่มีค่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะของอาจารย์ และความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.32, 4.18 และ 3.77 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรแบบเปิด การติดต่อระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.33, 3.29, 3.11 และ 2.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน	3.39	0.88	ปานกลาง
2	ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกลีลาที่สะดุ้งกับผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องงาน	3.24	1.00	ปานกลาง
3	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงานเสมอ	3.09	1.03	ปานกลาง
4	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องพันกับงานของเขา	3.05	1.09	ปานกลาง
5	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงไม่ว่าจะดีหรือไม่แก่ผู้ร่วมงาน	2.76	1.09	ปานกลาง
6	ผู้บริหารยินดีรับฟังการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมากับผู้ร่วมงาน	3.11	1.13	ปานกลาง
7	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัย	3.07	1.08	ปานกลาง
8	ผู้บริหารขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมเสมอ	3.14	1.04	ปานกลาง
รวม		3.11	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 อาจารย์มีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัยและร่วมตัดสินใจ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีอิสระที่จะคุยด้วยเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร การติดต่อระหว่างบุคคล

ข้อ	การติดต่อระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับ
9	ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องนับถือข้าพเจ้า	3.27	.94	ปานกลาง
10	ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า	3.27	.87	ปานกลาง
11	ผู้บริหารยินดีรับฟังเหตุผลของข้าพเจ้า	3.26	.93	ปานกลาง
12	ผู้บริหารยินดีให้ข้าพเจ้าติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ	3.41	.95	ปานกลาง
13	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับข้าพเจ้า	3.45	.99	ปานกลาง
14	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้สนทนากับผู้บริหาร	2.98	1.07	ปานกลาง
15	ผู้บริหารและข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.33	.95	ปานกลาง
16	ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของผู้บริหาร	3.40	1.07	ปานกลาง
17	ผู้บริหารไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกคุกคาม เมื่อข้าพเจ้าเสนอความคิดเห็นที่จะใช้เป็นประโยชน์	3.31	.91	ปานกลาง
18	ผู้บริหารและข้าพเจ้าอภิปรายทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือการดำเนินการที่เป็นไปได้ร่วมกันได้	3.20	.93	ปานกลาง
รวม		3.29	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 อาจารย์มีความเห็นว่า การติดต่อระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ คือ ลักษณะการติดต่อที่ผู้บริหารยอมรับนับถือในคุณค่าในตัวอาจารย์ และเป็นไปในลักษณะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความมีวุฒิภาวะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร คุณลักษณะของอาจารย์

ข้อ	คุณลักษณะของอาจารย์	\bar{X}	S.D	ระดับ
19	ข้าพเจ้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ	4.13	.76	มาก
20	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบ	4.09	.81	มาก
21	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ข้าพเจ้ามีความถนัด	4.09	.81	มาก
22	ข้าพเจ้ายอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	4.18	.71	มาก
23	ข้าพเจ้ายอมรับมติที่ประชุมแม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	4.27	.73	มาก
24	ข้าพเจ้าชอบการแก้ปัญหาแบบประนีประนอม	4.26	.75	มาก
25	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในทีมงาน	4.15	.68	มาก
26	ข้าพเจ้ายอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.31	.71	มาก
	รวม	4.18	.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 อาจารย์มีความเห็นว่าอาจารย์มีคุณลักษณะของอาจารย์ คือ อาจารย์มีคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดตรงกับงานที่ทำ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและชอบการประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ
27	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้	4.33	.72	มาก
28	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำทุกอย่างตามขอบเขตอำนาจหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย	4.42	.65	มาก
29	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกแก่คนอื่น ๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นอาจารย์อยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้	4.33	.74	มาก
30	ข้าพเจ้าปกป้องชื่อเสียงของวิทยาลัยเมื่อมีผู้กล่าวร้ายโดยไร้เหตุผลหรือเข้าใจผิด	4.38	.74	มาก
31	ข้าพเจ้าจะตั้งใจทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.36	.71	มาก
32	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าทำงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.34	.70	มาก
33	ข้าพเจ้าทำงานไม่เพียงเพื่อตัวเองเท่านั้น แต่เพื่อวิทยาลัยด้วย	4.33	.71	มาก
34	ข้าพเจ้ายินดีมาก เมื่อรู่วางานที่ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่วิทยาลัย	4.48	.67	มาก
35	ถ้าข้าพเจ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ข้าพเจ้ายังเลือกทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป	3.87	.99	มาก
รวม		4.32	.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 อาจารย์มีความเห็นว่า อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กร คือ อาจารย์มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กรนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
36	ข้าพเจ้าพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.13	.79	มาก
37	ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการและอุดมการณ์ที่คาดหวังของข้าพเจ้า	4.05	.84	มาก
38	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า	3.94	.90	มาก
39	การทำงานของข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ	3.71	.83	มาก
40	ข้าพเจ้ามีอิสระทั้งความคิดและวิธีการทำงานตามกฎหมาย แบบแผนของทางราชการ	3.79	.83	มาก
41	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจให้ข้าพเจ้ามีความเพียรพยายามในการทำงานสูงขึ้น	3.63	.95	มาก
42	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จเสมอ	4.01	.69	มาก
43	ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.63	.85	มาก
44	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ และความยุติธรรมจากผู้บริหาร	3.49	.88	ปานกลาง
45	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนในการทำงานและความก้าวหน้าจากผู้บริหาร	3.41	.93	ปานกลาง
46	ข้าพเจ้ามีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.95	.84	มาก
47	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ และการศึกษาของข้าพเจ้า	3.53	1.07	มาก
รวม		3.77	.59	มาก

จากตารางที่ 4.7 อาจารย์มีความเห็นว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ พึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน งานที่ทำตรงกับความต้องการและอุดมการณ์ที่ตั้งไว้ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับและความยุติธรรมจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร บรรยากาศองค์การแบบเปิด

ข้อ	บรรยากาศองค์การแบบเปิด	\bar{X}	S.D	ระดับ
48	กำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง	3.17	.94	ปานกลาง
49	อาจารย์ในวิทยาลัยมีความรัก ความผูกพันและแสดงน้ำใจ จะทำงานเพื่อวิทยาลัย	3.26	.95	ปานกลาง
50	อาจารย์ส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน	3.32	.92	ปานกลาง
51	อาจารย์ในวิทยาลัยพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน	3.59	.86	มาก
52	อาจารย์มีเพื่อนสนิทอยู่ในวิทยาลัยเดียวกัน	3.89	.82	มาก
53	อาจารย์ทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนอาจารย์ ในวิทยาลัยเดียวกัน	3.46	.84	มาก
54	อาจารย์สนุกสนานรื่นเริงเมื่อพบปะกันในวิทยาลัย	3.74	.83	มาก
55	กฎ ระเบียบต่างๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น เป็นที่ยอมรับของ อาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย	3.24	.93	ปานกลาง
56	ผู้บริหารสนทนาทักทายกับอาจารย์เสมอ	3.41	1.03	ปานกลาง
57	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในด้านต่าง ๆ	3.31	.95	ปานกลาง
58	ผู้บริหารใช้วิธีการดีเพื่อก่อ	3.14	.98	ปานกลาง
59	ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการให้กับอาจารย์ในวิทยาลัย	3.06	1.04	ปานกลาง
60	ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับอาจารย์ในวิทยาลัย	2.86	1.02	ปานกลาง
61	ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจต่ออาจารย์ในวิทยาลัย	3.17	1.05	ปานกลาง
รวม		3.33	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 อาจารย์มีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยอาจารย์มีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ความรัก ความผูกพันในการทำงานเพื่อวิทยาลัย ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อน ผู้บริหาร อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือครู การยึดหยุ่นในกฎ ระเบียบต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	ระดับ
62	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย	2.69	1.14	ปานกลาง
63	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในช่วงการดำเนินการวางแผน	2.75	1.14	ปานกลาง
64	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	2.91	1.10	ปานกลาง
65	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามแผนงาน	3.35	1.05	ปานกลาง
66	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมปฏิบัติงานในด้านการประสานงาน	3.14	1.07	ปานกลาง
67	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมรับความคิดเห็นความชอบจากผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมชาติ	2.84	1.08	ปานกลาง
68	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน	3.32	1.02	ปานกลาง
69	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.95	1.18	ปานกลาง
70	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.34	1.30	ปานกลาง
	รวม	2.92	.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 อาจารย์มีความเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารโดยอาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการดำเนินงาน ร่วมรับผิดชอบ และร่วมประเมินผล ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.10 แสดงเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

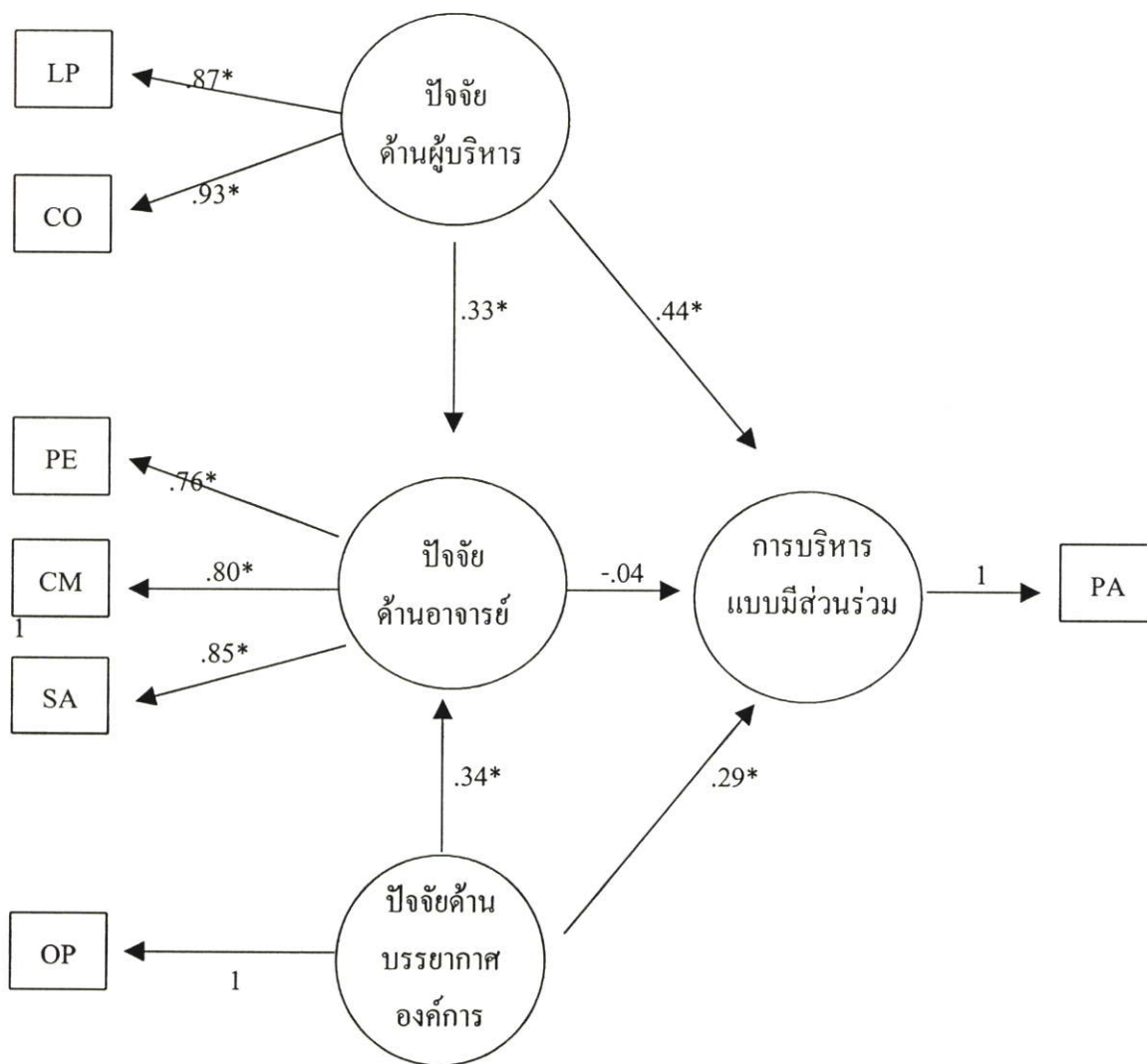
	LP	CO	PE	CM	SA	OP	PA
LP	1.00						
CO	.81**	1.00					
PE	.26**	.37**	1.00				
CM	.25**	.37**	.71**	1.00			
SA	.52**	.60**	.62**	.66**	1.00		
OP	.67**	.71**	.33**	.40**	.63**	1.00	
PA	.59**	.58**	.17**	.23**	.48**	.61**	1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การประกอบด้วย บรรยากาศองค์การแบบเปิด (OP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ .61 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (LP) และการติดต่อระหว่างบุคคล (CO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .59 และ .58 และปัจจัยด้านอาจารย์ ประกอบด้วย คุณลักษณะของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .17, .23 และ .48 ตามลำดับ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าสูงคือ ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อระหว่างบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .81

ตอนที่ 3 ผลการสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้ค่าดังนี้



* $p < .05$

ภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา (ก่อนปรับ)

หมายเหตุ

LP	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
CO	หมายถึง	การติดต่อระหว่างบุคคล
PE	หมายถึง	คุณลักษณะของอาจารย์
CM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
SA	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
OP	หมายถึง	บรรยากาศขององค์กรแบบเปิด
PA	หมายถึง	การบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารนั้น ตัวแปรการติดต่อระหว่างบุคคล (CO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .93 อธิบายปัจจัยด้านผู้บริหารมากที่สุด ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (LP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .87 อธิบายปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาปัจจัยด้านอาจารย์นั้น ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .85 อธิบายปัจจัยด้านอาจารย์มากที่สุด ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .80 และตัวแปรคุณลักษณะของอาจารย์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .76 อธิบายปัจจัยด้านอาจารย์ได้รองลงมาตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจากอิทธิพลรวมพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร (.43) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง = .44 และอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านอาจารย์ = -.01 ($-.01 = .33x - .04$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร (.28) โดยมีค่าอิทธิพลตรง = .29 และอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านอาจารย์ = -.01 ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์มีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (-.04) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยด้านอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .33 และ .34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงดัชนีความกลมกลืนของโมเดล (ก่อนปรับโมเดล)

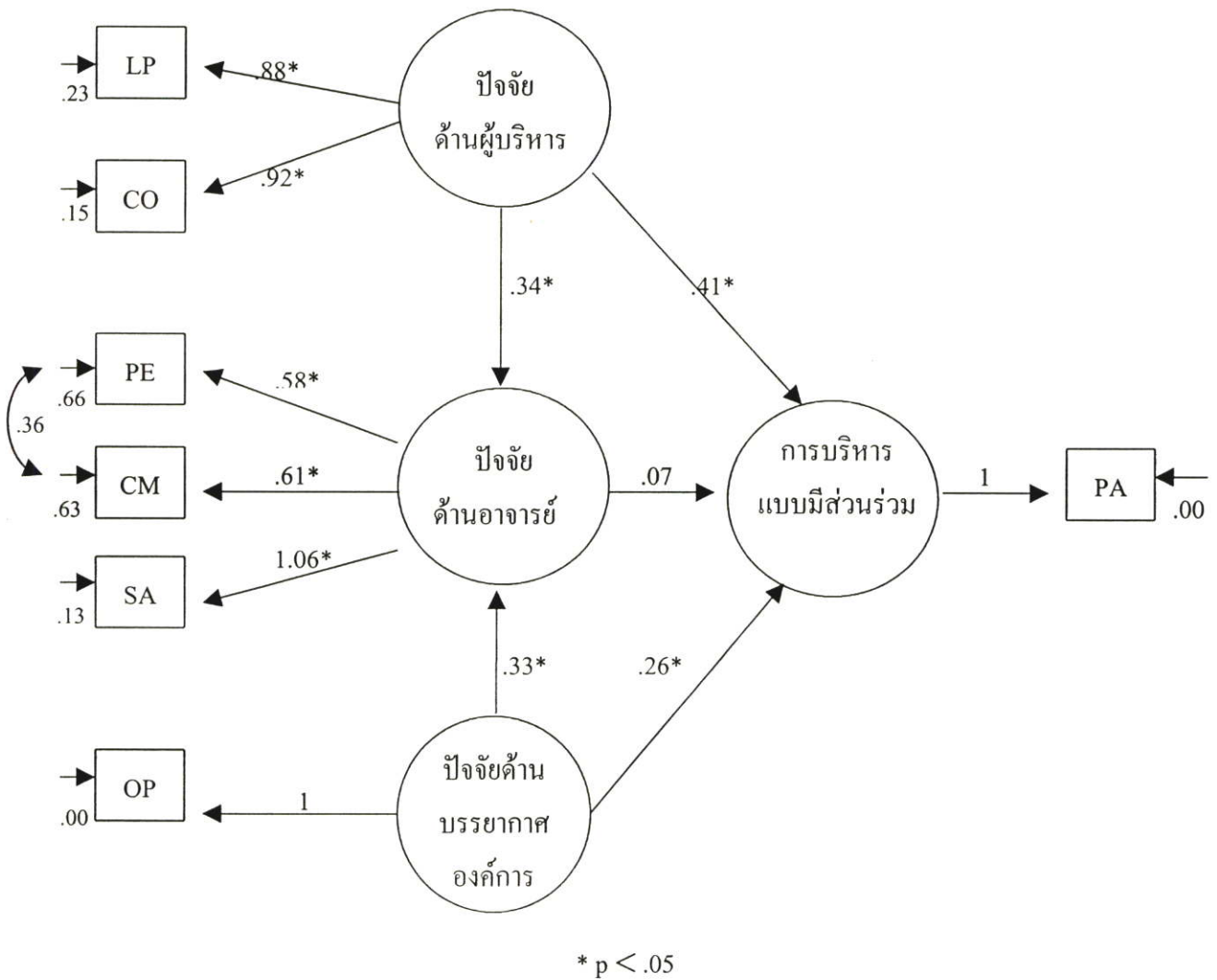
	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล
GFI	มากกว่า .90	.90
AGFI	มากกว่า .90	.72
RMR	น้อยกว่า .05	.03
SRMR	น้อยกว่า .05	.07
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	$\chi^2 = 130.65, (p = 0.0), df = 10$
RMSEA	ไม่เกิน .08	.19

จากตารางที่ 4.11 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนรวมทั้งหมดของโมเดลพบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิจัย โดยมีค่า χ^2 ที่ $df = 10$ เท่ากับ 130.65 ($p = 0.0$) ค่า RMSEA เท่ากับ 0.19 ค่า RMR 0.03 ค่า RMR มาตรฐานเท่ากับ 0.07 ค่า GFI เท่ากับ 0.90 ค่า AGFI เท่ากับ 0.72

จากเกณฑ์ในการพิจารณาค่าไค-สแควร์ (χ^2) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะการทดสอบสมมติฐานของโมเดลลิเรลนั้นต้องการที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก สมมติฐานหลักคือ ข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย และสมมติฐานเลือกคือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกับโมเดลลิเรล ผลการวิจัยพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก โมเดลจึงไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าสูงมากเมื่อเทียบกับองศาอิสระ เมื่อพิจารณาค่า เช่น ค่า AGFI มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ ค่า SRMR ค่า RMSEA มากกว่าเกณฑ์ ในการพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลต้องพิจารณาค่าสถิติหลายค่าประกอบกันด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในครั้งนี้พบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เนื่องจากการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบเพื่อพัฒนาโมเดล ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการเพื่อปรับโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ให้มากที่สุด โดยโมเดลที่พัฒนาขึ้นต้องมีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างมีความหมายและสมเหตุสมผล

การปรับโมเดลโดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ คุณลักษณะของอาจารย์และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้



ภาพที่ 4.2 แสดงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา (ปรับโมเดลแล้ว)

จากภาพที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารนั้น ตัวแปรการติดต่อระหว่างบุคคล (CO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .92 อธิบายปัจจัยด้านผู้บริหารมากที่สุด ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (LP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .88 อธิบายปัจจัยด้านผู้บริหารได้รองลงมา ปัจจัยด้านอาจารย์นั้นตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = 1.06 อธิบายปัจจัยด้านอาจารย์มากที่สุด ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .61 และตัวแปรคุณลักษณะของอาจารย์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .58 อธิบายปัจจัยด้านอาจารย์ได้รองลงมาตามลำดับ

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจากอิทธิพลรวมพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร (.43) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง = .41 และอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านผู้บริหาร = .02 ($.02 = .34 \times .07$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (.28) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง = .26 และอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านอาจารย์ = .02 ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์นั้นมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (.07)

ปัจจัยด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงต่อปัจจัยด้านอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .34 และ .33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงดัชนีความกลมกลืนของโมเดล (ปรับโมเดลแล้ว)

	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล
GFI	มากกว่า .90	.98
AGFI	มากกว่า .90	.92
RMR	น้อยกว่า .05	.01
SRMR	น้อยกว่า .05	.03
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	$\chi^2 = 32.43, (p = 0.00017), df = 9$
RMSEA	ไม่เกิน .08	.08

จากตารางที่ 4.12 เมื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าสามารถพัฒนาโมเดลให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ เมื่อตรวจสอบความกลมกลืนรวมทั้งหมดของแบบจำลองแล้วพบว่า ค่า GFI เท่ากับ 0.98 ค่า AGFI เท่ากับ 0.92 ค่า RMR เท่ากับ 0.01 ค่า SRMR เท่ากับ 0.03 ค่า χ^2 ที่ $df = 9$ เท่ากับ 32.43 ($P = 0.00017$) และค่า RMSEA เท่ากับ 0.08

เมื่อเปรียบเทียบค่าสถิติในโมเดลกับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาพบว่า ค่า GFI = .98 มีค่าเข้าใกล้ 1.00 มากขึ้น ค่า AGFI = .92 ซึ่งมากกว่า .90 ค่า RMR = .01 SRMR = .03 ซึ่งเข้าสู่นัยมาก และค่า RMSEA = .08 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเทียบค่าไค-สแควร์ก่อนปรับและหลังปรับโมเดลพบว่า จาก $\chi^2 = 130.65 (P = 0.00), df = 10$ เหลือค่า $\chi^2 = 32.43 (P = 0.00017), df = 9$ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 : 46-47)

การพิจารณาว่าโมเดลมีความกลมกลืนหรือไม่นั้น ให้พิจารณาจากเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนหลายค่าประกอบกัน จะเห็นว่าค่าสถิติในโมเดลทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ยกเว้นค่าไค-สแควร์ (χ^2) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเทียบค่าไค-สแควร์ก่อนปรับและหลังปรับโมเดลพบว่า มีค่าลดลงอย่างมาก แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 46) ข้อจำกัดของ χ^2 คือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ผลการทดสอบจะออกมา มีนัยสำคัญหรือถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กเกินไปการประมาณค่า χ^2 อาจไม่ถูกต้อง (คุษฎี โยเหลา. 2544 : 7) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนทุกค่าประกอบกัน จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ตารางที่ 4.13 แสดงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอก

ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน และอิทธิพลของตัวแปรภายในด้วยตนเอง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในโมเดลที่ปรับ โมเดลแล้ว

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ	ตัวแปรที่เป็นผล					
	ปัจจัยด้านอาจารย์			การบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยด้านผู้บริหาร	.34*	-	.34*	.41*	.02	0.43*
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	.33*	-	.33*	.26*	.02	0.28*
ปัจจัยด้านอาจารย์	-	-	-	.07	-	.07

หมายเหตุ

- DE = อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
- IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
- TE = อิทธิพลรวม (Total effect)
- * = P < .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .43 และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .28 ปัจจัยด้านอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพล = .07 โดยปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านอาจารย์สามารถอธิบายความแปรปรวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 45 ($R^2 = .45$)

จากโมเดลที่พัฒนาขึ้นมาพบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 45 ซึ่งถือได้ว่าเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับได้ ดังที่ Saris (อ้างใน นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 84) ได้เสนอว่า ถ้าแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ถึงร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีและยอมรับได้ ดังนั้น หากพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความเชื่อถือได้และยอมรับได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยมี ความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 2. เพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 3. เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา
- การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยโดยการสร้างเป็นแบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารและมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 116 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 9,343 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอนในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 384 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเครื่องมือในการวิจัย ออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภูมิหลังของผู้ตอบ ถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมคำตอบ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แนวคิดของ Likert (อ้างใน ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี (2528 : 33) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการติดต่อระหว่างบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แนวคิดของ Berne (อ้างใน สมยศ นาวิการ (2525 : 72) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะของอาจารย์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แนวคิดของ David and Newstrom (1989 : 24) Tri et.al. (1988 : 193) และ สมยศ นาวิการ (2525 : 37) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แบบสอบถาม Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Cook et.al. (1981 : 92-93) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แบบสอบถามของจอร์ ฟีเชอร์รี่ (2534 : 157-165) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรแบบเปิดเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แนวคิดของ Halpin (1966 : 174-181) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 8 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจาก แนวคิดของ Cohen and Uphoff (1977 : 7-26) และ Shadid et.al. (1982 : 356) และสมยศ นาวิการ (2525 : 1) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

กระทำโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 8 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถึง 8 เป็นแบบ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล คุณลักษณะของอาจารย์ ความ ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวม 70 ข้อ

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตลอดจนการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window 9.0 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยศึกษาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL version 8.30

5.1.6 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา สรุปดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค

สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรคุณลักษณะของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกตัวแปร

2. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นครั้งแรก โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จำเป็นต้องพัฒนาโมเดลขึ้นใหม่ โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผลการพัฒนา ทำให้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่า $GFI = .98$, $AGFI = .92$, $RMR = .01$, $SRMR = .03$ ค่า $RMSEA = .08$ และ ค่าสถิติไค-สแควร์มีค่า $\chi^2 = 32.43$, ($P = 0.00012$), $df = 9$

3. การเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยมีค่าอิทธิพลรวม = 0.43 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีค่าอิทธิพลรวม = 0.28 ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านอาจารย์ ซึ่งมีอิทธิพลรวม = .07 มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับและตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ได้ร้อยละ 45

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา จากผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหารมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงขอนำประเด็นที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา มาอภิปรายผลตามลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลดังนี้

ปัจจัยด้านบริหาร มีค่าอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าอิทธิพลรวม = 0.43 ซึ่งปัจจัยด้านผู้บริหารนี้วัดได้จากภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อระหว่างบุคคล การที่ปัจจัยด้านผู้บริหารมีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเพราะผู้บริหารมีอิทธิพลต่ออาจารย์ในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหาร สังกัดกรมอาชีวศึกษามีการย้ายตามวาระ ส่วนอาจารย์มีการย้ายน้อยมากจึงเป็นบุคลากรกลุ่มเดิม ผู้บริหารแต่ละคนที่มาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา การบริหารงานทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันไป อาจารย์ในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการทำงานแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่ละคน แสดงว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์ให้ความร่วมมือจึงเกิดจากอิทธิพลของผู้บริหารโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม (2533 : บทคัดย่อ) และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่เคยร่วมงานกับผู้บริหารหลายคน พบว่า ผู้บริหารแต่ละคนได้รับความร่วมมือจากอาจารย์แตกต่างกัน การบริหารงานของผู้บริหารท่านหนึ่ง อาจารย์ในสถานศึกษาให้ความร่วมมือมากที่สุด จนทำให้สถานศึกษาได้รับคัดเลือกจากกรมอาชีวศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นเป็นแห่งแรกของกรมอาชีวศึกษา เมื่อผู้บริหารท่านนี้ย้ายไปแล้ว ผู้บริหารท่านอื่นย้ายมาแทน การบริหารงานของท่านได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ลดลง

เมื่อพิจารณาลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารที่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์เป็นอย่างดี พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานมีการประชุมบ่อยมาก กำหนดเป้าหมายร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ ให้เกียรติยกย่องอาจารย์ ให้ความสำคัญใน การพิจารณาความดีความชอบ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้า เป็นกันเองพบได้ตลอดเวลาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความรักและนับถืออย่างจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Greiner และ Likert (อ้างใน ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี, 2528 : 32-33) ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนั้นต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น เชื่อมมั่น และ

ไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชา เป็นกันเองให้ผู้ได้บังคับบัญชาพบได้ทุกเมื่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ พึ่งอาตม์ (2538 : 95) ซึ่งทำการวิจัยศึกษาพฤติกรรมผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น พบว่า ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน แสดงความเป็นมิตร ไม่ถือตัว ซึ่งเป็นลักษณะของ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ในวิทยาลัย ทำให้วิทยาลัย ได้รับคัดเลือกเป็นวิทยาลัยดีเด่น เมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ทำให้มีการปฏิรูปการศึกษา เป็นช่วงการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อการบริหารจัดการที่ดีนั้น ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543 : 20) ได้ให้ความเห็นแนวทางการบริหาร การจัดการที่ดีนั้น (Good Governance) จะต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมตามหลักนิติธรรม ความคุ้มค่า การจะเกิดสิ่งเหล่านี้ได้ผู้นำจะต้องกำหนดควิสัยทัศน์ เป้าหมาย อย่างชัดเจน ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติได้คิดค้นกลยุทธ์ ผลักดันการเปลี่ยนที่เหมาะสมเอง สร้างแนวร่วมกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ สร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในกระบวนการและวิธีการปรับเปลี่ยน จะเห็น ได้ว่า การบริหารการจัดการที่ดีนั้น มีลักษณะสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม ดังนั้นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญสำหรับการบริหารยุคใหม่ ภายใต้การปฏิรูปการศึกษา

การติดต่อระหว่างบุคคล ได้แก่ การติดต่อระหว่างผู้บริหารและอาจารย์นั้นมีอิทธิพลต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจารย์จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารนั้น การติดต่อ ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ต้องเป็นการติดต่อกันบนพื้นฐานสภาวะผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการติดต่อ ที่ตอบสนองบนพื้นฐานของเหตุผล สามารถอภิปรายทางเลือกที่เป็นไปได้ร่วมกัน การทำงานโดย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน นอกจากนี้แนวความคิดระหว่างผู้บริหารและอาจารย์จะต้องมีลักษณะที่ว่า “ผมมีคุณค่า คุณมีคุณค่า” นับถือตัวเองและผู้อื่นสูงมาก ผู้บริหารจึงจะได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ เป็นอย่างดี ซึ่ง Beme (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2525 : 17) ซึ่งให้เห็นว่า การติดต่อกันที่อยู่บนพื้นฐาน สภาวะผู้ใหญ่ ทำให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ Letteri (1990 : 4292-A) พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้น การสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมอย่างไม่ บังคับโดยสมาชิกกลุ่ม จะบรรลุความเห็นร่วมกันอย่างมีเหตุผล

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งได้แก่ บรรยากาศองค์การแบบเปิด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า บรรยากาศองค์การ แบบเปิดนั้น อาจารย์มีอิสระในการทำงาน ไม่ใช่การบังคับ ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของอาชีพครู ซึ่งเป็นอาชีพชั้นสูง มีวินัยและมีความรับผิดชอบสูงและริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนางานในหน้าที่ตลอดเวลา จึงต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สินี วิจารย์ (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยทัศนคติของครู อาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติ งานของครู อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพาณิชย์การ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งพบว่า ครู

อาจารย์ ไม่ชอบควบคุม ชอบทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนั้นบรรยากาศแบบเปิด ทำให้อาจารย์มีขวัญกำลังใจสูง อาจารย์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งผลงานวิจัยของ Davis (1989 : 3115) และ Raisami (1988 : 2483) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับบรรยากาศโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน Koontz and Wehrich (1990 : 337) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพล ในการจูงใจบุคคลในองค์การให้มีความเต็มใจ และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ Kimbrough and Burkett (1990 : 154) ยืนยันว่า บรรยากาศโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักเป็น แบบเปิด

ปัจจัยด้านอาจารย์ พบว่า มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 หรือไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านอาจารย์ วัดจากตัวแปร คุณลักษณะของอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ซึ่งอธิบายปัจจัยด้านอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร เมื่อศึกษาด้วยตัวแปรแต่ละตัวแปรพบว่า มีค่าอยู่ในระดับมาก ทุกตัวแปร อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อหาค่าปัจจัยด้านอาจารย์ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า ปัจจัยด้านอาจารย์มีอิทธิพล = .07 ซึ่งส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า เมื่อศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์นั้น อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สอบบรรจุตามวุฒิการศึกษาของแต่ละแผนกวิชา จึงทำให้อาจารย์มีวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 287 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 สูงกว่าปริญญาตรี 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษานั้น มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า อาจารย์รับราชการมานาน มีอายุการทำงาน 36-50 ปี เป็นส่วนใหญ่ ย่อมมีความผูกพันกับวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีความผูกพันต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค สอบบรรจุตรงตามวุฒิ ในแผนกวิชาที่สังกัดอยู่เป็นอย่างดี นอกจากนี้ อาจารย์ยังมีรายได้จากการสอนภาคนอกเวลา ซึ่งการจัดการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทำการสอนทั้งภาคปกติและภาคนอกเวลา โดยภาคนอกเวลานั้น อาจารย์จะได้รับค่าสอนภาคนอกเวลา ซึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน จึงทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ Cooper et.al. (1979 : 117-125) พบว่า ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง และจะเพิ่มขึ้นตามอายุ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านอาจารย์พบว่า ปัจจัยด้านอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ อาจารย์มีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้เป็นที่พอใจ มีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย ทำให้มีรายได้จากอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น และอีกประการหนึ่ง ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วม ซึ่งจะเห็นได้จากผลการวิจัยของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่อนข้างน้อย แสดงว่า อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมระดับปานกลาง โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน การพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำปีพบว่า อาจารย์มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย นอกจากนี้ความรู้ความสามารถของอาจารย์ สามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการติดต่อระหว่างบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าอิทธิพลรวม = .43 ตัวแปรการติดต่อระหว่างบุคคลอธิบายปัจจัยด้านผู้บริหารมากที่สุด และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอธิบายปัจจัยด้านผู้บริหาร-ได้รองลงมา ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การแบบเปิดมีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมรองลงมา โดยมีค่าอิทธิพลรวม = .28

เมื่อศึกษาเฉพาะตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีค่าอยู่ในระดับใด พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง การติดต่อระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์การแบบเปิด เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงที่ทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตัวแปรดังกล่าวสมควรได้รับการพัฒนาให้มีค่าสูงขึ้น เพื่อให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าสูงขึ้นด้วย ทำให้ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์มากขึ้น

การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อตอบสนองในเรื่อง เอกภาพทางการศึกษา การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของมีส่วนร่วมได้เสียทางการศึกษา ใช้การตัดสินใจร่วมกัน มีระบบตรวจสอบและความรับผิดชอบ มีระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เมื่อประเมินคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะชน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยที่ต้องการให้บุคคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์กรแบบเปิด ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อกรมอาชีวศึกษา ควรส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร โดยจัดโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การติดต่อระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิด

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา คือ จะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์ในวิทยาลัยโดยต้องตระหนักว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือจากอาจารย์ในสถานศึกษา จะต้องให้เกิดริตซึ่งกันและกัน และยอมรับนับถือในคุณค่าของอาจารย์ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์โดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชา แสวงหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากผู้ได้บังคับบัญชา ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัย และร่วมตัดสินใจเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริง ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมา ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกอิสระที่จะคุยด้วยเรื่องงาน นอกจากนี้ต้องสร้างบรรยากาศในวิทยาลัยให้เป็นแบบบรรยากาศองค์กรแบบเปิด โดยให้อิสระในการทำงาน จูงใจโดยไม่ใช้การบังคับ อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความสนิทสนม กฎระเบียบยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ครูร่วมมือในการทำงาน เกิดความสนิทสนมกลมเกลียวและพึงพอใจในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับนักวิจัยที่สนใจเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีปัจจัยใดบ้างนอกจาก ปัจจัยที่ศึกษาจากงานวิจัยครั้งนี้ สมควรหาตัวแปรอื่น ๆ อีก ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพื่อทำให้โมเดลที่สร้างขึ้นใหม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ได้สูงขึ้นกว่าโมเดลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ที่อธิบายความแปรปรวนของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 45 เช่น ตัวแปรเพศของผู้บริหาร, ขวัญกำลังใจของอาจารย์ เป็นต้น

การออกแบบการวิจัยควรพิจารณาในลักษณะที่ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันได้ เนื่องจากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งแรก ที่ให้ค่าความคลาดเคลื่อนการวัดไม่มีความสัมพันธ์กัน พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เมื่อปรับให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกันมาก แสดงให้เห็นว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน เมื่อตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนไปจะมีผลกระทบต่อตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด ความคลาดเคลื่อนเหล่านี้อาจเกิดจากสาเหตุคือ ผลจากตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่รู้จักร ผลจากตัวแปรที่รู้จักแต่ไม่นำเข้ามาใน โมเดล และความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรพิจารณาในลักษณะที่ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เขียน แสงหนุ่ม. 2518. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533. “คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จური เพ็ชรรัตน์. 2534. “การบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจียรนัย ทรงชัยกุล. 2533. เทคนิคการให้คำปรึกษาเบื้องต้น. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาญณรงค์ หาญอมรเศรษฐี. 2528. “การเปรียบเทียบการบริหารแบบญี่ปุ่นกับตัวแบบการมีส่วนของอเมริกัน.” นิตยสารตะวัน. (26-35).
- คุษฎี โยเหลา. 2544. การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ : การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ทัศนาศวสค์ศักดิ์. 2539. “รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2543. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. หน้า 15-25. ในการปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการสำนักงาน ก.พ..
- เทคนิคนครสวรรค์, วิทยาลัย. 2539. ระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537. นครสวรรค์ : วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2523. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับ การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นवलฉวี ประเสริฐสุข. 2542. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคาร พาณิชย์ไทย.” ปรินิพนธ์วิทยาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นำพร ไหวว่อง. 2537. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ วิทยากรย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปฐม มณีโรจน์. ม.ป.ป.. **การบริหารแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยไทย : ปัจจัยเอื้ออำนวย ภาวะจำกัด และปัญหา.** กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. 2543. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- ประยูทธ สุวรรณโกตา. 2536. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม” วารสารพัฒนาชุมชน. 32 (5) : 7 – 18.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.” ปรินิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ผ่องศรี เต็มทอง. 2538. “แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต สุวรรณประกร และคนอื่น ๆ. 2534. **TA พุดจาประสาคน.** กรุงเทพฯ : ประกรกิจ.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2536. **วิธีวิจัยการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ระวีวรรณ เสวตามร. 2532. **ยุทธวิธีเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ : สายใจ.
- วินิจ เกตุจำ. 2535. **มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- สะอาด แสงรัตน์. 2520. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- สังคม โทปุรินทร์. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สินี วิจารณ์. 2538. “ทัศนะของครู อาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในวิทยาลัยพัฒนศึกษการ กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุขุม หลานไทย. 2537. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ. 2531. การเพิ่มคุณภาพและผลิตภาพ. กรุงเทพฯ : ภูมิบัณฑิต.
- สม มั่งคั่ง. 2532. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ พึ่งอาดม. 2538. “การศึกษาพฤติกรรมแบบผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคดีเด่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมศักดิ์ ทองแก้ว. 2536. “ยุทธวิธีการตัดสินใจในการบริหาร.” สารพัฒนาหลักสูตร. 12 (114) : เลขหน้า.
- สมยศ นาวิการ. 2523. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพฯ : พูลสวัสดิ์การพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2537. ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 7 และ 8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนงค์ อนันตริยเวช. 2539. “การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อภิกันยา วัชรสกุณี. 2538. “ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อรุณ รักธรรม. 2523. **การพัฒนาองค์การ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รหัส.
- อาชีวะศึกษา, กรม. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : พรึกหวาน กราฟฟิค.
- Anthony, P. W. 1978. **Participative Management.** Reading : Addison-Wesley.
- Baron, A. R. 1985. **Understanding Human Relations : A Practical Guide to People at Work.** New York : Allyn and Bacon.
- Buchanan, B. 1974. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers In Work Organization.” **Administrative Science Quarterly.** 19(4) : 533-543.
- Carpenter, H. H. 1971. “Formal Organizational Structural Factors and Perceived job Satisfaction of Classroom Teachers.” **Administrative Science Quarterly.** 16() : 460-465.
- Cell, Elizabeth. 1985. **Participation and Organization: A Social Psychological Approval.** : London : McMillan.
- Cohen, J. M., and Uphoff, N. T. 1977. **Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.** Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.
- Cohen, J. M., and Uphoff, N. t. 1980. “Participation’s Place in Rural Development : Seeking Clarity through Specificity.” **World Development.** 8(3) : 223.
- Cook, D. J. et. al. 1981. **The Experience of Work,** London: Academic Press, Inc.,
- Cooper, M. R. et. al. 1979. “Changing Employee Values : Depending Discountant.” **Havard Business Review.** 57 (1) : 117-125.
- Cronbach, J. L. 1970. **Essential of Psychological Testing.** 3 rd. New York : Harper And Row.
- Davis K. 1981. **Human Behavior at Work : Organization Behavior.** New York. McGraw-Hill.
- Davis, K. and Newstrom. W. J. 1989. **Human Behavior At Work.** 8 ed. New York : McGraw-Hill.

- Davis, L. T. 1989. "The Relationship between Satisfaction with Leadership and School Climate in Randomly Rural Grogia Public Elementary School." **Dissertation Abstracts International**. 50 (10) : 3115.
- Forman, S.R. 1988. "Supervisory Performance and Its Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control." **Dissertation Abstracts International**. 48 (11) : 2977 – A.
- Gibson, J. L. et. al. 1973. **Organization : Structure, Process Behavior**. Texas : Business Publications.
- Gilmer, B. V. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. New York McGraw-Hill.
- Hair, J. F. et al. 1995. **Multivariate Data Analysis with Readings**. 4 th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Halpin, A.W. 1966. **Theory and Research in Administration**. New York : Macmillan.
- Holloran, J. and Benton, D. 1987. **Applied Human Relations : An Organizational Approach**. New York : Prentice-Hall, Inc.
- House, R. et. al 1971. "Relation of Leder Consideration and Initiating Structure of R and D Subordinate Satisfaction." **Administrative Science Quarterly**. 16() : 19-30.
- Hoy, W. K. and Miskel. C. G. 1987. **Educational Administratiton : Theory Research and Practice**. 3rd ed. New york : Random House.
- Hoy, W. K. and Miskel. C. G. 1991. **Educational Administration : Theroy Research And Practice**. 4 th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Clover, I. R. 1986. "Elementary School Climate : A Revision of the OCDQ." **Education Administration Quarterly**. 22(1) : 93-110.
- Hoy, W. K. et. al. 1977. "Subordinate Loyalty to Superior Esprit, and Aspects of Bureaucratic Structure." **Educational Administration Quarterly**. 13 (1) : 71-85.
- Hurley. M. W. 1988. "The Differential Impact of Commitment and Dependency Bases of Attachment on Intent to Remain with an Organization." **Dissertation Abstracts International**. 48 (10) : 2673 – A.
- Joreskog, K. G. 1993. **Lisrel 8 : Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language**. Chicago : Scientific Software International.

- Kimbrough, B. and Burkett, C. W. 1990. **The Principalship : Concepts and Practices.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Koontz, H and Weihrich, H. 1990. **Essentials of Management.** 5 th ed. New York : Mc Graw – Hill.
- Lawler, E. E. 1973. **Motivation in Work Organization.** New York : Monterey, Calif Book.
- Likert, R. 1961. **New Pattern of Management.** New York : McGraw-Hill.
- Likert, R. 1967. **The Human Organization : Its Management and Value.** New York : McGraw-Hill.
- Letteri, R. 1990. “Acritical Theory of Participatory Management Systems.” **Dissertation Abstracts International.** 51 (12) : 4292–A.
- Porter, L. W. et. al. 1974. “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians.” **Journal of Applied Psychology.** 59 (5) : 603-609.
- Pritchard. R. D. and Karasick. B. W. 1973. “The Effects of Organizational Climate of Managerial Job Performance and Job Satisfaction.” **Organization Behavior and Human Performance.** 139 : February.
- Raisami, R. B. 1988. “A Study of Relationship of Organizational Climate of Teachers and School Selected Demographic Characteristic to Teacher Job Satisfaction as Perceived by The Teacher in Selected.” **Dissertation Abstracts International.** 49(9) : 2483.
- Rosenholtz. S. J. 1989. “Workplace Conditions that Affect Teacher Quality and Commitment : Implications for Teacher Induction Programs.” **The Elementary School Journal.** 89(4) : 421-439.
- Shadid, W. et. al. 1982. “Access and Participation : A Theoretical Approach.” **In Participation of the Poor in Development.** Edited by Benno Galgart and Eieke Buijs. p.21-49, Leiden : University of Leiden.
- Sheldon, M.E. 1971. “Investments and Involvement to the Organization.” **Administrative Science Quarterly.** 16(2) : 142-150.
- Steers, M. R. and Porter. W. L. 1983. **Motivation and Work Behavior.** New York : Mc Graw–Hill.
- Tri, C. H. et. al. 1988. **Participative Administrative and Endogenous Development.** IIAS : UNESCO.

- Turban, D. B. and Dougherty, W. 1994. "Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success." **Academy of Management Journal**. 37(3) : 688-702.
- Vroom, V. H. 1964. **Work and Motivation**. New York : John Wiley and Sons.
- Vroom, V. H. and Deci, E. L. 1970. **Management and Motivation**. New York : Penguin Book
- Werther, W. B. and Davis, K. 1981. **Personnel Management and Human Resources**. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



คำสั่งคณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 346 /2543

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายวัลลภ เทียนสันต์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายวัลลภ เทียนสันต์ เป็นด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.ผดุงชัย	ภูพิคณ์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	กรรมการ
ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุม	กรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการ
ดร.วิไลพร	วรจิตตานนท์	กรรมการ

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. 2543

(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คนบตี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2544

นายวัลลภ เทียนสันต์ รหัสประจำตัว 40068102 ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา (CAUSAL FACTORS INFLUENCING ON PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF TEACHERS IN THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION)” โดยมี รศ.ดร.สมพร ไชยะ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช และ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2544

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัครชู)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504 / 3070

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมอย่างน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวัลลภ เทียนสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 3070

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๖ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวัลลภ เทียนสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504

3070

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/๕ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอดุลย์ สมาศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวัลลภ เทียนสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทบ 1504 / 3070

คณะกรรมการผู้คัดสรร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ศ.ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการผู้คัดสรรพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวัลลภ เทียนสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 . 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 3070

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมศักดิ์ สุหรั่งคิมหันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายวัลลภ เทียนสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504/ 3471

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๖ สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย.

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์

ด้วย นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199-7373000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 3579

คณะกรรมการผู้ดุษฎีกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ” และได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2544 ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้ แบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะกรรมการผู้ดุษฎีกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

โดย นายวัลลภ เทียนสันต์

-
1. วิทยาลัยเทคนิคคูสิต
 2. วิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง
 3. วิทยาลัยเทคนิคมินบุรี
 4. วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
 5. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี
 6. วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
 7. วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี
 8. วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม
 9. วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
 10. วิทยาลัยเทคนิคสีชล
 11. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช
 12. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
 13. วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
 14. วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง
 15. วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ค
 16. วิทยาลัยเทคนิคระนอง
 17. วิทยาลัยเทคนิคตรัง
 18. วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร
 19. วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์
 20. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 21. วิทยาลัยเทคนิคอุดรดิติ
 22. วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
 23. วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น
 24. วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย
 25. วิทยาลัยเทคนิคเลย

26. วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี
 27. วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร
 28. วิทยาลัยเทคนิคชัยภูมิ
 29. วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
 30. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
 31. วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
 32. วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์
 33. วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
 34. วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี
 35. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
 36. วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี
 37. วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง
 38. วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี
 39. วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท
-



ที่ ศธ 0907/ 1387

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๒๘ สิงหาคม 2544

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะคณาจารย์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ทม 1504/3579 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2544

ตามหนังสือที่อ้างถึง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ขออนุญาตให้ นายวัลลภ เทียนสันต์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ กรมอาชีวศึกษาพิจารณาอนุญาตให้ นายวัลลภ เทียนสันต์ เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวได้ และเมื่อทำการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้แจ้งผลการวิจัยให้กรมอาชีวศึกษาทราบด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสิริรักษ์ รัชชานันติ)

ศึกษานิเทศก์ 9 รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

กองวิทยาลัยเทคนิค

โทร. 2822551-2 ต่อ 1511

โทรสาร 2829354

<http://www.dovenet.moe.go.th/webtech/>

ภาคผนวก ข



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา

คำชี้แจง การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 การติดต่อระหว่างบุคคล

ตอนที่ 4 คุณลักษณะของอาจารย์

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 6 ความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 7 บรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 8 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในแผนกวิชาต่างๆ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่ง จะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลได้ คำตอบที่ได้รับจากท่านไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่าน เพราะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

วัลลภ เทียนสันต์

ผู้วิจัย



คำชี้แจงแบบสอบถามตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องที่เว้นว่างไว้

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปี

3. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

รับราชการในวิทยาลัยแห่งนี้.....ปี



คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 - 7

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ตอบ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ตอบ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ตอบ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ตอบ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ตอบ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย
ผู้ร่วมงาน หมายถึง อาจารย์ในวิทยาลัย

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน					
2	ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอิสระที่จะพูดคุยกับผู้บริหารเกี่ยวกับเรื่องงาน					
3	ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงานเสมอ					
4	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา					
5	ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงไม่ว่าจะดีหรือไม่แก่ผู้ร่วมงาน					
6	ผู้บริหารยินดีรับฟังการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมากับผู้ร่วมงาน					
7	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัย					
8	ผู้บริหารขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมเสมอ					



ข้อ	การติดต่อระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องนับถือข้าพเจ้า					
10	ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า					
11	ผู้บริหารยินดีรับฟังเหตุผลของข้าพเจ้า					
12	ผู้บริหารยินดีให้ข้าพเจ้าติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ					
13	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับข้าพเจ้า					
14	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้สนทนากับผู้บริหาร					
15	ผู้บริหารและข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
16	ข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของผู้บริหาร					
17	ผู้บริหารไม่รู้สึกว่าคุณคุกคาม เมื่อข้าพเจ้าเสนอความคิดเห็นที่จะใช้เป็นประโยชน์					
18	ผู้บริหารและข้าพเจ้าอภิปรายทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือการดำเนินการที่เป็นไปได้ร่วมกันได้					

ข้อ	คุณลักษณะของอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ข้าพเจ้าทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ					
20	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบ					
21	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ข้าพเจ้ามีความถนัด					
22	ข้าพเจ้ายอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน					
23	ข้าพเจ้ายอมรับมติที่ประชุมแม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
24	ข้าพเจ้าชอบการแก้ปัญหาแบบประนีประนอม					
25	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในทีมงาน					
26	ข้าพเจ้ายอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน					



ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยแห่งนี้					
28	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำทุกอย่างตามขอบเขตอำนาจหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย					
29	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกแก่คนอื่น ๆ ว่า ข้าพเจ้าเป็นอาจารย์อยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้					
30	ข้าพเจ้าปกป้องชื่อเสียงของวิทยาลัยเมื่อมีผู้กล่าวร้ายโดยไร้เหตุผล หรือเข้าใจผิด					
31	ข้าพเจ้าจะตั้งใจทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
32	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าทำงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
33	ข้าพเจ้าทำงานไม่เพียงเพื่อตัวเองเท่านั้น แต่เพื่อวิทยาลัยด้วย					
34	ข้าพเจ้ายินดีมาก เมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่วิทยาลัย					
35	ถ้าข้าพเจ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ข้าพเจ้ายังเลือกทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป					

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ข้าพเจ้าพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
37	ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการและอุดมการณ์ที่คาดหวังของข้าพเจ้า					
38	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทายความสามารถของข้าพเจ้า					
39	การทำงานของข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ					



ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
40	ข้าพเจ้ามีอิสระทั้งความคิดและวิธีการทำงานตามกฎหมายระเบียบ แบบแผนของทางราชการ					
41	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจให้ข้าพเจ้ามีความเพียรพยายามในการทำงานสูงขึ้น					
42	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จเสมอ					
43	ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
44	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ และความยุติธรรมจากผู้บริหาร					
45	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนในการทำงานและความก้าวหน้าจากผู้บริหาร					
46	ข้าพเจ้ามีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
47	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ และการศึกษาของข้าพเจ้า					

ข้อ	บรรยากาศองค์การแบบเปิด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48	กำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง					
49	อาจารย์ในวิทยาลัยมีความรัก ความผูกพันและแสดงน้ำใจจะทำงานเพื่อวิทยาลัย					
50	อาจารย์ส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อร่วมงาน					
51	อาจารย์ในวิทยาลัยพูดคุยกันอย่างสนุกสนาน					
52	อาจารย์มีเพื่อนสนิทอยู่ในวิทยาลัยเดียวกัน					
53	อาจารย์ทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนอาจารย์ในวิทยาลัยเดียวกัน					
54	อาจารย์สนุกสนานรื่นเริงเมื่อพบปะกันในวิทยาลัย					
55	กฎ ระเบียบต่างๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น เป็นที่ยอมรับของอาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย					
56	ผู้บริหารสนทนาทักทายกับอาจารย์เสมอ					



ข้อ	บรรยากาศองค์การแบบเปิด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
57	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในด้านต่างๆ					
58	ผู้บริหารใช้วิธีการดีเพื่อก่อ					
59	ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการให้กับอาจารย์ในวิทยาลัย					
60	ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับอาจารย์ในวิทยาลัย					
61	ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจต่ออาจารย์ในวิทยาลัย					

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 8

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ว่า ท่านมีส่วนร่วมหรือไม่ ในระดับใด แล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอบ 5 หมายถึง มีส่วนร่วมมากที่สุด

ตอบ 4 หมายถึง มีส่วนร่วมมาก

ตอบ 3 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

ตอบ 2 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อย

ตอบ 1 หมายถึง มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
62	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย					
63	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในช่วงการดำเนินการวางแผน					
64	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้					
65	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามแผนงาน					
66	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมปฏิบัติงานในด้านการประสานงาน					
67	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมรับความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม					
68	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน					
69	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน					
70	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมพิจารณาความดีความชอบประจำปี					

ประวัติผู้เขียน

นายวัลลภ เทียนสันต์ เกิดวันที่ 13 พฤษภาคม 2489 ตำบล บางคาทราย อำเภอ บรรพตพิสัย
จังหวัดนครสวรรค์

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา สาขามัธยมศึกษา วิชาเอกฟิสิกส์ วิชาโท
คณิตศาสตร์ จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ในปีการศึกษา 2515

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2538

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 หัวหน้าคณะวิชาพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค
นครสวรรค์