



การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4



โดย
นางสาวนิสรพร แซ่มชุงาม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE PARTICIPATORY MANAGEMENT AND TEACHER QUALITY OF WORK LIFE
IN MUNICIPALITY SCHOOL, THE 4TH LOCAL EDUCATION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4
โดย	นิสรพร แซ่มชุงาม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. รสพร ทองธรรมจินดา)

56252361 : การบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงาน

นางสาว นิสราพร แซ่มชูงาม: การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 32 โรง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทนจำนวน 1 คน และพนักงานครูจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแนวคิดของซัชกิน (Sashkin) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่วนอีก 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การเกี่ยวข้องทางสังคม การบูรณาการทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วม ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

56252361 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : THE PARTICIPATORY MANAGEMENT / QUALITY OF WORK LIFE

MISS NISSARAPON CHAMCHUNGAM : THE PARTICIPATORY MANAGEMENT AND TEACHER QUALITY OF WORK LIFE IN MUNICIPALITY SCHOOL, THE 4TH LOCAL EDUCATION THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR, Ph.D.

The purposes of this research were to identify : 1) the participatory management 2) teacher quality of work life 3) the relationships between the participatory management and teacher quality of work life in municipality school ,the 4th local education. The population of this study were the teacher in municipality school ,the 4th local education. The samples were 32 schools. There were 2 respondents from each school consisted of an administrator, a deputy director or a representative and a teacher ,with totally of a school 64 respondents. The research instrument was a questionnaire about the participatory management on the concept of Sashkin and teacher quality of work life on the concept of Walton. The statistic used for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of this research were as follows :

1. The participatory management were as a whole was rated at a high level. When considered in each aspect was found at the highest section from mean in the order of high to low : participation in goal setting. The other section was in the high level : participation in decision making, participation in change and participation in problem solving.

2. The teacher quality of work life were as a whole was rated at a high level. When considered in each aspect, there were 3 aspects rated at a high level. Those ordered based on the highest to the lowest arithmetic mean as : development of human capacities, growth and security, adequate and fair compensation. For the other 5 aspects were rated at a high level and ordered from the highest to the lowest arithmetic mean as :safe and healthy environment, social relevance, social integration, the total life space and constitutionalism in the work organization.

3. There was high positively significant relationships between the participatory management and teacher quality of work life in municipality school, the 4th local education. at 0.01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่ให้ความช่วยเหลือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.รศพร ทองธรรมจินดา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความซาบซึ้งไว้ ณ โอกาสนี้ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลายทั้งปวงและให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ระวี อรรถวิสัย ดร.พรธมมาศ พรหมพิลา ดร.จันทิมา จันทร์สุวรรณ นางมัลลิกา โชติมาและนางสาวสรายุจิตร์ วงษ์ทองดี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทนและพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและสมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัยทุกท่านที่เป็นกำลังใจเสมอมา ตลอดจนขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้องนักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

นิสรพร แซ่มชุงาม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	13
ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม	13
ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	21
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	28
คุณภาพชีวิตการทำงาน	30
ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	30

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	35
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	42
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
งานวิจัยในประเทศ	53
งานวิจัยต่างประเทศ	64
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	69
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	69
ระเบียบวิธีวิจัย	70
แผนแบบของการวิจัย	70
ประชากร	70
กลุ่มตัวอย่าง	71
ผู้ให้ข้อมูล	71
ตัวแปรที่ศึกษา.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	76
สรุป.....	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4.....	81

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่ 4	85
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4	95
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
การอภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้.....	105
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	106
สรุป.....	106
รายการอ้างอิง	107
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรายนามผู้เชี่ยวชาญ .	117
ภาคผนวก ข ค่าความตรง (IOC) ของเครื่องมือวิจัย	120
ภาคผนวก ค หนังสือหน่วยงานขอทดลองเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนขอทดลองเครื่องมือ	125
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	128
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง.....	131
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	134
ประวัติผู้เขียน.....	142

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 รายชื่อจังหวัด ใน 18 กลุ่มจังหวัด / อปท.หน่วยประสานงาน	50
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	71
ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	80
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (X_{tot})	81
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1).....	82
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)	83
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3).....	84
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4).....	85
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	86
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การให้คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1)	87
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (Y_2)	88
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Y_3).....	89

ตารางที่ 13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ (Y ₄).....	90
ตารางที่ 14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การบูรณาการทางสังคม (Y ₅).....	91
ตารางที่ 15	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน (Y ₆).....	92
ตารางที่ 16	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม (Y ₇).....	93
ตารางที่ 17	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การเกี่ยวข้องทางสังคม (Y ₈).....	94
ตารางที่ 18	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	96



บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกกำลังเผชิญกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนส่งผลถึงวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของทุกคนในสังคม การพัฒนาคนให้มีศักยภาพและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากสังคมหรือองค์กรใดมีคนที่มีศักยภาพสูงย่อมได้เปรียบในการที่จะช่วยกันขับเคลื่อนสังคมหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาทั้งปวง การศึกษาเป็นหนทางแห่งการพัฒนาชีวิตและสร้าง ความมั่นคงไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน หรือการศึกษาตามอัธยาศัย เพราะจะช่วยเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถในแต่ละบุคคล ดังนั้น การศึกษาจะต้องไม่สิ้นสุด เพียงแค่จบจากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ แต่จะต้องส่งเสริมให้ทุกคนได้เรียนอยู่ตลอดเวลา แม้ว่าจะจบการศึกษาในระบบไปแล้ว โดยโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ และปลูกฝังแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้มีทัศนคติแรงจูงใจใฝ่เรียน และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา¹ เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองให้เด็กและเยาวชนในวันนี้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่เป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองทัดเทียมนานาชาติ การจัดการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะหล่อหลอมเด็กไทยให้มีความเป็นพลเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข²

¹ พาณิศา วงศ์เลขา, การศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาคอนไทยอย่างยั่งยืน, "หนังสือพิมพ์ เดลินิวส์"(7 กุมภาพันธ์ 2555) , 10.

² ประวีณา อัสโย, "เผยจุดเน้นการจัดการศึกษาหน้าที่ความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21", วารสารการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีที่ 11, ฉบับที่ 116 (สิงหาคม 2557) , 20.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่นด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา มีนโยบายจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย เช่นเดียวกับวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น ที่เน้นให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น³

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอม สร้างคนออกไปรับใช้สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีบทบาทเป็นผู้นำ ที่จะสามารถนำผู้อื่นให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ โดยการยึดการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องมีคุณลักษณะ ในการใช้ทักษะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม⁴ เป็นการบริหารแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานมีประสิทธิภาพเป็นการเพิ่มพูนของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคุณคนให้ดีขึ้น เพิ่มขวัญและความพอใจในงานของคุณคนให้ดีขึ้นและช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการ

³ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย, รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2549 (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 9.

⁴ ลำเพย เย็นมนัส, ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา(ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 11 มกราคม 2559 เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.com/news-detail_7962_57832

ของสภาพแวดล้อม⁵ การจะบริหารองค์กรได้ตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่ง คน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดผู้บริหารควรต้องกระตุ้นให้ครูทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด เพื่อดึงความสามารถที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคลออกมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นหลักการที่องค์กรจะนำเข้ามาใช้ในการบริหารคน คือ ทำให้คนที่อยู่ในองค์กรนั้น มีความสุข มีความภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร วิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วความผูกพันต่อองค์กรก็จะเกิดขึ้น ซึ่งผลที่ได้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต⁶

ปัญหาของการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมักเกิดปัญหาการขาดเทคนิคในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญรวมทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร การขาดความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่ให้ความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมทำงานโดยไม่ปรึกษาหารือ ไม่ตอบสนองชุมชน ไม่กำหนดบทบาทที่เหมาะสมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสถานศึกษา ทำให้ประชาชนเดือดร้อน ความเอาใจใส่แก่นักเรียนน้อยลง ไม่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จและข่าวในทางลบของสถานศึกษา ปัญหาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอาจเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติตามวัฒนธรรม ระบบบางประการของสังคมไทย เช่น ระบบอุปถัมภ์ ระบบผู้ใหญ่ผู้น้อย⁷

จากรายงานการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการประเมินผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ ตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาของเทศบาล จึงได้จัดให้มีการประเมินผลการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ความเสมอภาคในการจัดการศึกษา และสภาพการเปลี่ยนแปลงของการ

⁵ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 9-12 (นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2552), 228.

⁶ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ใน Proceedings รวมบทความวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ,การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม,2552 (ม.ป.ท.,2552), 106.

⁷ ธีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550), 38.

จัดการศึกษาของเทศบาลที่รับถ่ายโอนสถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาของเทศบาล ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งเสริมเกี่ยวกับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ และความมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียน มีทักษะชำนาญการ การกำหนดนโยบาย การวางแผน มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาให้คุณภาพ
2. ครูมีความทุ่มเท มุ่งมั่นตั้งใจสอน ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน
3. ครูได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ส่งครูเข้ารับการพัฒนาหรือจัดการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของเทคนิคการสอน การวิจัย การจัดทำหลักสูตร
4. ครูมีจำนวนเพียงพอ และสอนตรงเอก
5. สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
6. สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคเกี่ยวกับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งไม่มีวิสัยทัศน์หรือทิศทางในการบริหารสถานศึกษา การบริหารโรงเรียนในทุกเรื่องถูกกำหนดโดยนัการเมืองท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เป็นตัวของตัวเอง และไม่มั่นใจความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการบริหาร ปล่อยปละละเลย โดยเฉพาะไม่มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด
2. การขาดแคลนครูในบางวิชาเอกและบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ
3. คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ไม่มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนเท่าที่ควร ทั้งในด้านการร่วมพิจารณา ร่วมตัดสินใจจัดการโรงเรียนได้⁸

นอกจากนี้ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแรงจูงใจในการแสวงหาโอกาสที่สร้างความท้าทาย ทำงานขาดความกล้าเสี่ยง คิดในกรอบการทำงานตามกรอบไม่เร่งรีบที่จะพัฒนางานให้เกิดผลโดยจริงจัง ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการทำงานในองค์กร มักจะบริหารงานแบบเดิมๆ นอกจากนี้ยังพบปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรในองค์กรยังไม่มีการทำงานอย่างจริงจัง เนื่องจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารเองไม่ได้เข้ามาคลุกคลีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่เป็นผู้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาก็เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ขาดการตัดสินใจในการพัฒนางานด้วยตนเอง การบริหารงานขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่

⁸ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของเทศบาล (กรุงเทพ : สกศ., 2554), 165-168.

ส่งเสริมสนับสนุนกิจการจากสถานศึกษาอย่างแท้จริง⁹ ซึ่งการบริหารงานในด้านต่าง ๆ บทบาทของครูเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบการศึกษาให้เกิดคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาครู- อาจารย์ในแวดวงการศึกษาได้ถูกตั้งคำถามจากสังคมว่ามีศักยภาพและคุณภาพเพียงพอในการให้การศึกษแก่พลเมืองในการจัดการศึกษา อาจเป็นทัศนคติค่านิยมในการเรียนครู ความอ่อนด้อยทางวิชาการของครู ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเยอะ หรืออื่น ๆ ซึ่งล้วนแต่เชื่อมโยงส่งผลซึ่งกันและกัน และปัจจัยหนึ่งที่ได้ถูกเสนอขึ้นก็คือ อาชีพการเป็นครูนั้นเกิดค่านิยมทางสังคมที่ไม่สร้างแรงจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้ามาศึกษาและประกอบอาชีพครู ขณะเดียวกันครูที่มีอยู่ในระบบอาชีพก็มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง รายได้น้อย ขณะที่ความต้องการในการใช้จ่าย การบริโภคเพื่อการดำรงชีวิตจะมีมากขึ้น ๆ ตามสภาวะการบริโภคของสังคม ทำให้ครูมีหนี้สินมาก รายได้ไม่พอกับรายจ่ายทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิต ดังนั้นจึงทำให้ครูไม่มีสมาธิและขาดแรงบันดาลใจที่จะให้ครูได้ทุ่มเทกำลังปัญญากำลึงในการให้การศึกษแก่บุตรหลาน ซึ่งก็คือพลเมืองของสังคมไทยเท่าที่ควร¹⁰ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและการเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุดเรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง¹¹

จากปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสถานศึกษาเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

⁹ สามารถ สวัสดิ์พิพัฒน์, ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 6.

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, รายงานการวิจัยฉบับย่อโครงการศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจ การเงิน และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู สกสศ., 2554), 1-2.

¹¹ ผจกญ เฉลิมสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2559. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th2moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ สภาวะแวดล้อม (environment) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งทั้ง 3 มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (external environment) ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback)¹² โรงเรียนเป็นองค์การระบบเปิด ประกอบด้วย ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต ดังนี้ ตัวป้อนได้แก่ 1) บุคลากร เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ อื่น ๆ 2) วัสดุ - อุปกรณ์ เช่น ที่ดิน อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ 3) งบประมาณ เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค 4) การจัดการ เช่น ความคิดเห็นของครูและผู้ปกครอง รายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน เข้าสู่กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การตัดสินใจ การจูงใจ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การจัดงบประมาณ การจัดการความขัดแย้ง 2) กระบวนการเรียน การสอน ประกอบด้วย การจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมสร้างเสริมหลักสูตร วิธีการสอนและการวัดผล 3) กระบวนการนิเทศการศึกษา เช่น การวางแผน ให้ความรู้ ลงมือปฏิบัติ การเสริมแรง การประเมินผล จึงออกมาเป็นผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ความรู้ เจตคติ ทักษะ พฤติกรรม การสำเร็จการศึกษา ทักษะคติในการทำงานและความพึงพอใจของครู การพัฒนาตนเองของครู การลา - การขาด การขอย้าย การลาออก ระเบียบ ข้อบังคับความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น¹³

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการนำเสนอไว้ดังนี้อาร์กิริส (Argyris) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกับผู้บริหาร และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่¹⁴

¹² Fred C.Lunenburg and Allan V. Ornstein, **Educational Administration : Concepts and Practices**, 6th ed. (CA : Wadsworth Publishing, 2007), 31 -33.

¹³ สุนทร โคตรบรรเทา, หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2552), 96-99.

¹⁴ จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 บั๊ก พอยท์, 2553), 166-167.

ส่วนยูคัล (Yukl) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ 1) ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน 2) มีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าว 3) สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น¹⁵ และของสวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ โดยกำหนดองค์ประกอบไว้ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน (trust) 2) ความยึดมั่นผูกพัน (commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy)¹⁶ ไบรย์แมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego - involved¹⁷ ซัชกิน (Sashkin) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมวางแผน การดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change)¹⁸

¹⁵ Gray A.Yukl, **Leadership in Organization** (New York : Prentice - Hall,1981),208 - 209.

¹⁶ Russell C.Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers, 2nd ed.** (Boston : Jones and Bartlett Publishers,1996),391 - 393.

¹⁷ A. Bryman, **Leadership and Organization** (London : Rout edge & Keg an Paul,1986),139.

¹⁸ Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management** (New - York : AMA Membership Publication Division,1982),110 - 113.

ส่วนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้นำเสนอไว้หลากหลายดังนี้ เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการที่พนักงานได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคลในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง¹⁹ ส่วนวอลตัน (Walton) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อ ความต้องการและความปรารถนาต่าง ๆ ของมนุษย์ (human needs and aspirations) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญเติบโตและสวัสดิการ การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม และ ความเกี่ยวข้องทางสังคม²⁰ สโครแวน (Skrovan) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการ ดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต ตามแนวคิดของเขาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่อง คือ 1) การเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร 2) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน²¹ ส่วนเกสท์ (Guest) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมาย คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับ ทุกมิตีของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) รางวัลและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ 2) ความมั่นคง 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับองค์กรและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 5) คุณค่าภายในชีวิตของบุคคล ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่เฉพาะเจาะจง หมายถึง กระบวนการ (process) ที่องค์กรพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่แฝงอยู่ ภายในตนเอง โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา²² องค์กรยูเนสโก (UNESCO) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการเป็นอยู่ในสังคม และความพึงพอใจในส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ ค่านิยม

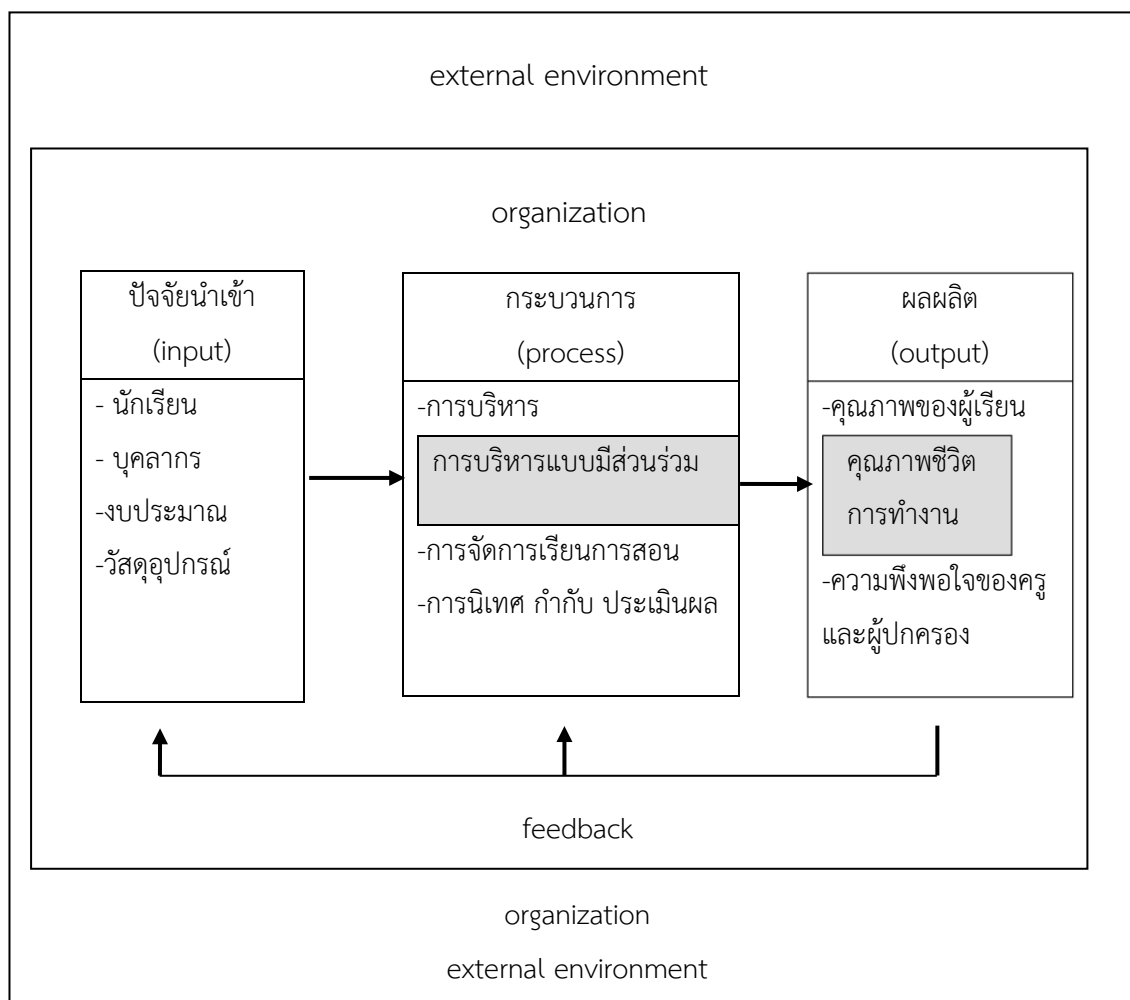
¹⁹ Gary Dessler, Personnel, **Human Resources Management**, 5th ed. (London : Prentice - Hall International, 1991), 4.

²⁰ Richard E. Walton, **Quality of work life**. In Mirza S. Saiyadain (Eds.), **Human Resources Management** (New Delhi : McGraw - Hill offices, 2009), 396-397.

²¹ Daniel J. Skrovan, **Quality of work life : Perspectives for Business and the Public Sector** (Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company, 1983), 1 - 6.

²² Robert H. Guest, **Quality of work life - learning from Tarrytown** Harvard Business Review 57, 4 (July - August 1979), 76 - 77.

เจตคติและมีทักษะที่จำเป็นในกลุ่มเป้าหมายนำมาปรับปรุงชีวิตทั้งในลักษณะบุคคลและสมาชิก
 ในชุมชน²³ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C.Lunenburg and Allan V. Ornstenin, **Educational Administration : Concepts and Practices**, 6th ed. (CA : Wadsworth Publishing, 2007), 31 -33.

: Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management** (New - York : AMA Membership Publication Division,1982),110 - 113.

: Richard E. Walton, **Quality of work life** In Mirza S.Saiyadain (Eds.), **Human Resources Management** (New Delhi : McGraw - Hill offices,2009), 396-397.

²³ UNESCO. **Quality of Life : An Orientation to Population Education**. (Bangkok : UNESCO,1993), 40.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ในส่วนของตัวแปรต้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ตามแนวคิดของ ซัชคิน (Sashkin) มี 4 ประการคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change)²⁴ และตัวแปรตามในการวิจัย ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton) มี 8 ประการ คือ 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (development of human capacities) 4) ความเจริญเติบโตและสวัสดิการ (growth and security) 5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) 6) ธรรมนูญในองค์กรการทำงาน (Constitutionalism in the work organisation) 7) จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วม (the total life space) 8) ความเกี่ยวข้องทางสังคม (social relevance)²⁵ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

การบริหารแบบมีส่วนร่วม(X_{tot})	คุณภาพชีวิตการทำงาน(Y_{tot})
1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย(X_1)	1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1)
2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)	2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (Y_2)
3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3)	3) การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Y_3)
4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4)	4) ความเจริญเติบโตและสวัสดิการ (Y_4)
	5) การบูรณาการทางสังคม (Y_5)
	6) ธรรมนูญในองค์กรการทำงาน (Y_6)
	7) จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วม (Y_7)
	8) ความเกี่ยวข้องทางสังคม (Y_8)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management** (New - York : AMA Membership Publication Division,1982),110 - 113.

: Richard E. Walton ,**Quality of work life**, In Mirza S.Saiyadain (Eds.),Human Resources Management (New Delhi : McGraw - Hill offices,2009), 396-397.

²⁴ Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management** (New - York : AMA Membership Publication Division,1982),110 - 113.

²⁵ Richard E. Walton, **Quality of work life**. In Mirza S.Saiyadain (Eds.), Human Resources Management (New Delhi : McGraw - Hill offices,2009), 396 - 397.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของศัพท์เฉพาะต่างๆ ที่นำมาใช้ดังนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ประเมินผล แก้ไขปัญหาพร้อมทั้งมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและเป็นประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด ประกอบด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานและการปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเพื่อตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจและการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญเติบโตและสวัสดิการ การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วม และความเกี่ยวข้องกับสังคม

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยครอบคลุมพื้นที่กลุ่มภาคกลางตอนล่าง 1 มีทั้งหมด 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรีและจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวมีเทศบาลที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน จำนวน 13 เทศบาล ประกอบด้วย 1) เทศบาลเมืองกาญจนบุรี 2) เทศบาลตำบลทองผาภูมิ 3) เทศบาลนครนครปฐม 4) เทศบาลตำบลสามง่าม 5) เทศบาลตำบลห้วยพลู 6) เทศบาลเมืองสามพราน 7) เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ 8) เทศบาลเมืองราชบุรี 9) เทศบาลตำบลเขาสูง 10) เทศบาลเมืองบ้านโป่ง 11) เทศบาลเมืองโพธาราม 12) เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี 13) เทศบาลเมืองสองพี่น้อง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิด ต่างๆ โดยนำเสนอเป็น 4 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) คุณภาพชีวิต การทำงานของครู 3) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยเฉพาะทาง การศึกษา โดยมีหลักการสำคัญที่มีส่วนร่วมในการสร้างความภูมิใจ โดยธรรมชาติแล้วการทำงานคน เดียวย่อมสำเร็จได้ยากจึงต้องร่วมแรงร่วมใจกันในองค์กรทำให้เกิดการมีส่วนร่วมต้องมีผู้บริหารที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานเป็นที่ยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรจะพัฒนาไปสู่เป้าหมาย การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยองค์ประกอบหลักสำคัญในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทัศนคติ ความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร²⁶

ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สงวนนาม ได้กล่าว การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ที่มีความเห็นว่าการบริหาร แบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเองและการควบคุมตนเองจะช่วยให้บุคคลรู้จัก พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงานตลอดจน ทัศนคติและความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้²⁷

²⁶ ธร สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป(กรุงเทพฯ:เนติกุลการพิมพ์จำกัด,2551),556.

²⁷ จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2553), 166.

พัชรพร ทวยสงฆ์ ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหาร ความหมาย คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติการ ในองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือ อีกความหมายหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้ บุคคล และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการ²⁸

ธีระ รุญเจริญ ได้กล่าวถึงความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน รับผิดชอบการบริหารงานบางอย่างเพื่อให้ประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งเบา ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร²⁹

ประสาร พรหมณา การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานจึงก่อให้เกิด ความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันใน การบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารแบบ มีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์³⁰

ลำเพย เย็นมนัส การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเกิดขึ้น โดยการใช้ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ยิ่งผู้บริหารสนับสนุนให้มี การร่วมมือกันเท่าไร ยิ่งเพิ่มพูน อำนาจและความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเท่านั้น มากกว่า การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ ตามลำพัง เพราะว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงาน กันเป็นทีม³¹

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ การบริหารราชการแบบมีส่วน ร่วม หมายถึง การบริหารราชการที่นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม

²⁸ พัชรพร ทวยสงฆ์, นวัตกรรมกรรมการบริหาร (นครศรีธรรมราช: ราชประชานุเคราะห์ ,2552) , 2-3.

²⁹ ธีระ รุญเจริญ, ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง,2550), 185.

³⁰ ประสาร พรหมณา, การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2558,เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>

³¹ ลำเพย เย็นมนัส, ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูป การศึกษา (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 11 มกราคม 2559 เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.com/news-detail_7962_57832

ในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมีการจัดระบบงาน /วิธีการทำงาน การจัดโครงสร้าง และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ³²

วันชัย โกลละสุด กล่าวถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กรหรือต่างองค์กรได้มีโอกาสจัดกระทำการทำงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในงานและความฉลาด มีความสามารถในงานและการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในบทบาทของตนเองอย่างดี กระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้ด้วยดี³³

เศรษฐภูมิ เถาซารี ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาทางการบริหารที่สำคัญซึ่งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้กับผู้ที่บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง³⁴

สันติ บุญภิรมย์ สรุปความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการคิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ และมีส่วนร่วมยินดีในผลงานความสำเร็จขององค์กรหรือในสมาชิกภายในองค์กร³⁵

³² สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 26 กรกฎาคม 2559 เข้าถึงได้จาก http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=2&content_id=156

³³ วันชัย โกลละสุด,การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 22 สิงหาคม 2559 เข้าถึงได้จาก http://services.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1

³⁴ เศรษฐภูมิ เถาซารี,การบริหาร การจัดการ.บทความอินดัสเตรียล เทคโนโลยี รีวิว Industrial technology review ปีที่ 21 ฉบับที่ 276 (พฤศจิกายน 2558),114 - 120.

³⁵ สันติ บุญภิรมย์,นวัตกรรมกรรมการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์,2552),61.

วินัย ดิสงส์ ได้กล่าวถึงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เจ้ากิจการหรือผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการตัดสินใจดำเนินการของผู้บริหาร และยังเปิดโอกาสมีอิสระการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานด้วยตนเองตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมายไว้³⁶

ทำนอง ภูเก็ตพิมพ์ ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา³⁷

ชฎาภรณ์ สนิมคล้ำ ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์³⁸

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้เสนอความหมายและแนวคิดหลากหลาย ดังต่อไปนี้

روبินส์ (Robbins) ให้ความหมายว่า การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมบทบาทในกระบวนการทำงานตัดสินใจกับผู้ได้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจะมีคุณภาพที่ดีกว่ามากว่าการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จตลอดจนตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรด้วย³⁹

³⁶ วินัย ดิสงส์, การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.

(กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, 2550)

³⁷ ทำนอง ภูเก็ตพิมพ์, การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2559 เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/blog/38703>

³⁸ ชฎาภรณ์ สนิมคล้ำ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2560 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/229204>

³⁹ Robbins, P. (1990). *Organization theory : Structure desigs and application* (New Jersey : Prentice - Hall), 356.

อากรีส (Argyris) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกับผู้รับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติ งานอยู่และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร⁴⁰

ลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี⁴¹

⁴⁰ จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 บัญชิต พอยท์, 2553), 166-167.

⁴¹ Rensis Likert, *New Patterns of Management* (New York : Mcgraw - Hill Book Company Inc, 1961), 16.

วรูมและเดซี (Vroom and Deci) พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่าเป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเพิ่มเติมด้วยว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจ จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่า ตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self - control or self - regulation) มิใช่ควบคุมโดยองค์กร (organization control)⁴²

เฮาส์ (House) ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะทักษะการบริหาร ที่เน้นไปทางการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ และการแบ่งปันอิทธิพล ภายในองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกันและยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน⁴³

ยูคล์ (Yukl) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น⁴⁴

ไบรย์แมน (Bryman) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะส่งผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) กับเป้าหมายองค์กร (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น

⁴²Victor H. Vroom. and Edward L.Deci, **Management and Motivation** (New York : Penguin Book Ltd,1970),16.

⁴³ Robert J.House, **Managerial Process and Organization Behavior** (New York : Scott,Foresman and Company, 1976), 215.

⁴⁴ Gray A.Yukl, **Ledership in Organization** (New York : Prentice - Hall,1981),208 - 209.

ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี ego - involved⁴⁵

ซัชคิน (Sashkin) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการทำงานที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมวางแผน การดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change)⁴⁶

โรเบิร์ตและไอวิง (Robert & Irving) ได้สรุปแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นการมีส่วนร่วมขององค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเข้าไปมีบทบาทโดยตรงหรือเป็นทางการ ซึ่งจะเกิดผลประโยชน์ช่วยผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในกรณีที่การเข้ามามีมีส่วนร่วมของบุคคลากรเป็นไปโดยทางอ้อมและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่เกิดประโยชน์ก็ได้ จึงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นไปในทิศทางเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารจะมีอำนาจในการตัดสินใจ เมื่อเวลาต้องการประสานงานต่าง ๆ ตลอดจนสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะมีบทบาทให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยผ่านผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งดูแลผลประโยชน์ในองค์การด้วย ซึ่งสรุปได้ว่า ผลประโยชน์นี้เองที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ⁴⁷

สวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (trust) การไว้วางใจกันเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบง่าย หากได้รับ

⁴⁵ A. Bryman, **Leadership and Organization** (London : Rout edge & Kegan Paul,1986),139.

⁴⁶ Marshall Sashkin, **A manager's guide to participative management** (New - York : AMA Membership Publication Division,1982),110 - 113.

⁴⁷ Robert James and Irving Paul, **Leadership and organization** (New York : McGraw - Hill,1961), 1.

การยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ช่วงเวลาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจ ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและ ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดพื้นฐานที่ทุกคนมีความไว้วางใจ (trust) คือ ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนย่อมรู้จักงานของตนดีกว่าใคร ๆ ทุกคนสามารถที่จะยอมรับความรับผิดชอบในการบริหารงาน ถ้าความรับผิดชอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในบุคลากรทุกระดับในองค์การ

2. ความผูกพันที่จะปฏิบัติ (commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือ ผู้ปฏิบัติงานต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและ ฝึกรอบมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิด ความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (goals and objectives) ความขัดแย้ง เป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นเพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและ วัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทหาย ความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (autonomy) เป็นภาวะที่มีความเป็น อิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงาน สำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ⁴⁸

⁴⁸ Russell C.Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers, 2nd ed.** (Boston : Jones and Bartlett Publishers,1996),391 - 393.

สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ประเมินผล แก้ไขปัญหาพร้อมทั้งมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและเป็นประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ของการจัดการศึกษาที่มีบุคลากรหลายท่านได้กล่าวไว้มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวไว้ดังนี้คือ

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน
2. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น
3. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับ
5. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
6. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการกับผู้เรียนมากที่สุด
7. การที่ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้งบประมาณโดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา
9. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารและจัดการศึกษา
10. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
11. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและโครงการใหม่ๆ⁴⁹

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่ง จันทราณี สงวนนาม ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

⁴⁹ อุทัย บุญประเสริฐ, การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546) ,26 - 31.

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร⁵⁰

ประสาร พรหมณา ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี และสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. การมีส่วนร่วมทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย⁵¹

เศรษฐภูมิ เถาซารี ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกสมัครสมานสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายในองค์กร
2. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น
3. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดีมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถ
4. เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรเนื่องจากเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

⁵⁰ จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 บัญชี พอยท์, 2553), 71.

⁵¹ ประสาร พรหมณา, การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>

5. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 6. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว
 7. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
 8. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่าสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
 9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
 10. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นการตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น⁵²
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ ได้กล่าวถึงความสำคัญของประโยชน์ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ ได้แก่
1. การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการระดมแสดงความคิดเห็นและการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเห็นความแตกต่างที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติงานทำลงมือทำได้จริงมากกว่าจากการคิดแค่บุคคลคนเดียว
 2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีผลดีต่อทางจิตวิทยา คือ ทำให้มีผู้ต่อต้านน้อยลงในขณะที่เดียวกันจะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถนำมาทดสอบสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบหรือไม่
 3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้การสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับองค์กร
 4. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้แสดงความสามารถและทักษะ ความคิดในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ และความผูกพันแก่องค์กรของตนเองมากขึ้น
 5. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมงานให้มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในดำเนินงานมากขึ้น⁵³

⁵² เศรษฐภูมิ เกชาจารี, การบริหาร การจัดการ. บทความอินดัสเตรียล เทคโนโลยี รีวิว Industrial technology review ปีที่ 21 ฉบับที่ 276 (พฤศจิกายน 2558), 114 - 120.

⁵³ สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ, "รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา," วารสารวิชาการ กรมวิชาการ 5,4 (เมษายน 2549), 9.

ชฎาภรณ์ สนิมคล้ำ กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการองค์กร คือ

- 1) ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
- 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้
- 3) เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยหลักเหตุผล วิชาการเพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้⁵⁴

ดุสิต สาลี ได้กล่าวถึงผลดีหรือประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
 2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
 3. ช่วยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนร่วมช่วยให้ประสานงานกันดี
 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความรับผิดชอบ
 5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากร เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
 6. ช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ
 7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ⁵⁵
- ไลเคอร์ท (Likert) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมความสำคัญไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำ ในการถกเถียงปัญหาต่างๆ ได้

⁵⁴ ชฎาภรณ์ สนิมคล้ำ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 11 มีนาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/229204>

⁵⁵ ดุสิต สาลี, การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 25 เมษายน 2560 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/259345>

2. เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชากระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การ เกิดแรงกระตุ้นเกื้อกูลต่อองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ระบบการสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวโดยเป็นไปอย่างอิสระในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

5. เป็นการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมยอมรับในการปฏิบัติงานในทุกกลุ่ม ทุกระดับขององค์การ

6. เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง

7. มีการกระจายงานไปยังหมู่กลุ่มต่าง ๆ ซึ่งสามารถควบคุมตนเองได้ และสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ หลีกเลียงการตำหนิและดุด่ากล่าวได้

8. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะส่งเข้าสู่การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน⁵⁶

สวอนเบิร์ก (Swansburg) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

- 1) ความไว้วางใจกันสูง และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 2) เป็นการให้ความสำคัญของตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน
- 3) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 4) ลดความสับสนความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น
- 5) การกำกับดูแลด้วยตนเอง เพิ่มบทบาทขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัย และแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ
- 6) มีความอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- 7) ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ
- 8) เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- 9) การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือและเป็นอิสระเพิ่มแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น และความคิดริเริ่มในการทำงาน

⁵⁶Rensis Likert, *The Human Organization* (New York : McGraw - Hill Book, Co,1961), 21.

- 10) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร ช่วยให้ปฏิบัติมีความเข้าใจองค์กร
 - 11) ลดการขาดงาน
 - 12) ประสิทธิภาพและผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้สูงขึ้น
 - 13) เพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
 - 14) ได้รับความคิดใหม่ๆ สำหรับการตัดสินใจ การจัดการและการแก้ปัญหา
 - 15) แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีศักยภาพ
 - 16) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ
 - 17) การลดลงของผลประกอบการ และสร้างความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น
 - 18) เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดีขึ้น
 - 19) การทำงานล่วงเวลาน้อยลง
 - 20) ต้นทุนในการบริหารลดลง
 - 21) เป็นการส่งเสริมทักษะ และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งนำมาปรับปรุงในการใช้งานที่ดีขึ้น
 - 22) ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 - 23) เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความขีดความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ การปรับตัว และการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นของความเป็นเลิศ⁵⁷
- แอนโทนี่ (Anthony) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสรุปได้ไว้ทั้งหมด 8 ข้อดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความพร้อมเพียงต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งธรรมชาติแล้วมนุษย์ต้องมีการต่อต้านกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ไม่ชินในการปรับตัว แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกคนมีส่วนในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นถ้าองค์กรใดจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในองค์กรก็สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าองค์กรที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2. ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ราบรื่นขึ้น เพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต่าง ๆ กล้าแสดงเปิดเผยความไม่พอใจ

⁵⁷Russell C.Swansburg, **Management and Leadership for Nurse Managers, 2nd ed.** (Boston : Jones and Bartlett Publishers,1996), 399.

ต่าง ๆ ออกมาทำให้ความไม่พอใจต่าง ๆ นำเข้าสู่กระบวนการเพื่อนำไปแก้ปัญหาส่งผลให้ความสัมพันธ์ในองค์กรดีขึ้น และลดความสูญเสียต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากการขาดงาน การลาหยุดและทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและนับถือตนเองเห็นคุณค่าต่อองค์กร ผลงานต่างๆ ขององค์กรมาจากความร่วมมือของทุกคนในองค์กรก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

4. ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อการบริหารงานมากขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเหตุผลและความจำเป็นในการบริหารมากยิ่งขึ้น และการบริหารงานที่มีส่วนร่วมจะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเคารพกันและกันมากขึ้น ขณะทำงานและเกิดเจอปัญหาขึ้น จำทำให้ต่างฝ่ายก็มีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น จะทำให้การแก้ปัญหาดำเนินได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น

5. ทำให้การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้น เนื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เกิดความผูกพันกับองค์กร และเกิดความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชามากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนผู้บังคับบัญชาลงได้ เนื่องจากไม่ต้องเกิดการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับข้อตกลงในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น

6. ช่วยให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพที่ดีขึ้น เนื่องจากทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดในเรื่องเดียวกันทำให้งานมีความรอบคอบยิ่งขึ้น และการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามาช่วยตัดสินใจทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

7. ทำให้การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น เพราะปกติการบริหารในองค์กรจะสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารได้ดีขึ้น

8. ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานได้ตรงกันและมีการดำเนินงานตามทิศทางไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น⁵⁸

⁵⁸ William P. Anthony, **Participative management** (Massachusetts : Addition - Wesley.,1978), 3.

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีระบบการบริหาร 4 ระบบ (system 4)

ลิเคิร์ต (Likert) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบและเรียกว่า การบริหาร 4 ระบบ (System 4) ประกอบด้วย

1. ระบบที่ 1 : เผด็จการ (system 1 : exploitative authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูงมาก โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การติดต่อสื่อสารจะสั่งเบี่ยงเบนหน่วยเหนือลงมา การจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงใจกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายต่าง ๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การเท่านั้น

2. ระบบที่ 2 : เผด็จการแบบมีศิลป์ (system 2 : benevolent authoritative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานมีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งมีการบังคับ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยากาศอาจดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานแต่จริงๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้นซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

3. ระบบที่ 3 : การปรึกษาหารือ (system 3 : consultative)

ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจและยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์การอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

4. ระบบที่ 4 : กลุ่มที่มีส่วนร่วม (system 4 : participative group)

ระบบบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจ ส่งการไปทั้งองค์การ การติดต่อสื่อสาร นอกจากจะเป็นสองทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย การจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์การ

ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นอย่างฉันทมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้⁵⁹

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. การต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ดี มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จะรู้สึกภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จ เมื่อประสบความสำเร็จจะมีความวิตกกังวล

2. การต้องการความร่วมมือ (need for affiliation) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และมีสัมพันธภาพที่ดีและอบอุ่น

3. การต้องการพลังอำนาจ (need for power) ซึ่งหมายถึง ต้องการรับผิดชอบคนอื่น ต้องการควบคุมและมีอำนาจและบงการโทษแก่ผู้อื่นได้

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ได้สรุปสาระสำคัญอีกประการของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จต้องมีผลักดันแรงจูงใจในด้านความต้องการผลสำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือจะหมายถึงความสำเร็จในการทำงาน⁶⁰

⁵⁹ Rensis Likert, *The Human Organization* (New : Mcgraw - Hill Book Company Inc,1976),16 - 24.

⁶⁰ David C. McClelland, *The Achievind Society* (New York : Van Nostrand, 1961),100 - 120.

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานได้มี นักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ให้ความหมายหรือคำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างสนใจไว้หลายท่าน ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็นคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ทำการรวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน(Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล⁶¹

บุญแสง ชีระภากร ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหางาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย⁶²

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต⁶³

วิทยา อินทร์สอน ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม⁶⁴

⁶¹ ผจญ เถลิงสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2559.เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research

⁶² บุญแสง ชีระภากร,การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 25,1 (มกราคม - มีนาคม 2553), 6.

⁶³ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรดาเพรส, 2556), 25.

⁶⁴ วิทยา อินทร์สอน, แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม(ออนไลน์)เข้าถึงเมื่อ12 ธันวาคม 2559,เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/online/mag/view2.php?id=773§ion=18&issues=74>

วชิรวัชร งามละม่อม สรุปลักษณะชีวิตในการทำงาน หมายความว่า การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ท้าทายการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานเพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับไม่ถูกเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงานที่มีกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมาจะส่งเสริมให้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ⁶⁵

สำราญ หนูศรีคง ได้รวบรวมคำนิยาม และความหมายคุณภาพชีวิต คือ เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความ พึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น⁶⁶

หลุยส์ (Louis) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การจัดการชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานอย่างมีความสามารถให้เกิดความสมดุลในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน⁶⁷

คาสซิโอ (Cascio) กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตว่ามี 2 ประการ ประการแรก สภาพสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มพูนเนื้อหา (job enrichment) มีประชาธิปไตยในการจัดการของลูกจ้างมีส่วนร่วม (employee involvement) สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ปลอดภัย (safe working conditions) ประการที่สอง ความปลอดภัย

⁶⁵วชิรวัชร งามละม่อม, แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ออนไลน์)เข้าถึงเมื่อ 13 ธันวาคม 2559,เข้าถึงได้จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_93.html

⁶⁶สำราญ หนูศรีคง, การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ คุณภาพชีวิตการทำงาน (ออนไลน์)เข้าถึงเมื่อ 15 มกราคม 2560,เข้าถึงได้จาก<https://www.gotoknow.org/posts/327572>

⁶⁷R.N. Louis, **Participation Productivity and Quality of Work Life.** (London : Prentice - Hall,1998), 6.

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบุคคล ฝ่ายบริหารและการพัฒนาในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานตามความเข้าใจของบุคคลในองค์กร⁶⁸

วอลตัน (Walton) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาต่าง ๆ ของมนุษย์ (human needs and aspirations) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญเติบโต และสวัสดิการ การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม⁶⁹

เกสท์ (Guest) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รางวัลและผลตอบแทนทาง เศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล และคุณค่าภายในชีวิตของบุคคล ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมาย ที่เฉพาะเจาะจง หมายถึง กระบวนการ (process) ที่องค์การพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดง ความสามารถที่แฝงอยู่ภายในตนเอง โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิต การทำงานของพวกเขา⁷⁰

สโครวาน (Skrovan) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต ตามแนวคิดของเขาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่อง คือ การเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน⁷¹

องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความต้องการเป็นอยู่ใน สังคม และความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อพัฒนา

⁶⁸ F.Wayne Cascio, **Managing Human Resources : Productivity Quality of Work Life Profits 7th ed.** (New york : McGraw - Hill,2006), 20.

⁶⁹ Richard E.Walton , **Quality of work life** In Mirza S.Saiyadain (Eds.), Human Resources Management (New Delhi : McGraw - Hill offices,2009), 396 - 397.

⁷⁰ Robert H. Guest, **Quality of work life - learning from Tarrytown** Harvard Business Review 57,4 (July - August 1979), 76 - 77.

⁷¹ Daniel J.Skrovan, **Quality of work life : Perspectives for Business and the Pubiic Sector** (Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company,1983),1 - 6.

คุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ ค่านิยม เจตคติและมีทักษะที่จำเป็นในกลุ่มเป้าหมายนำมาปรับปรุงชีวิตทั้งในลักษณะบุคคลและ สมาชิกในชุมชน⁷²

เดสเลอร์ (Dessler) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการที่ พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคลในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง⁷³

คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า การทำงาน มีสองความหมาย ประการแรกคือ การติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน การมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดี แต่ละบุคคล จะไปได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ประการสองคือ การดำเนินการที่องค์การนำมาใช้บริหาร การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เช่น การนำระบบการปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและ แรงงานมาใช้ให้สัมพันธ์กันในองค์การ⁷⁴

แคสซิโก (Cascigo) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า สภาพการทำงาน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น ภาระหน้าที่การทำงานที่เพิ่มขึ้น การจัดการงาน อย่างแบบประชาธิปไตย การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม⁷⁵

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสบการณ์เกี่ยวกับคุณภาพทั้งหมดที่บุคคลพบในสถานที่ทำงาน อันแสดงออกอย่างแท้จริงถึงความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน⁷⁶

โรบินสัน (Robinson) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหาร กระบวนการที่องค์การได้จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนา

⁷² UNESCO. *Quality of Life : An Orientation to Population Education*. (Bangkok : UNESCO,1993), 40.

⁷³ Gary Dessler, *Human Resources Management*,5th ed. (London : Prentice - Hall International,1991), 4.

⁷⁴ T.G.Cummings, & C.G.Worley, *Organization Development and Change* (6th ed. Ohio : International Thomas,1997), 302 - 303.

⁷⁵ W.F. Cascigo, *Manage Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (New York : McGraw - Hill,1995), 20.

⁷⁶ John R.Schermerhorn, *Management*,5th ed. (New York : John Wiley & Sons,1996), 5.

กระบวนการต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อสิ่งที่กระทบกับการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเหมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความเจริญและการมีส่วนร่วมด้วย⁷⁷

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานและการปฏิบัติงานที่ได้รับผลค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเพื่อตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์ ให้เกิดความพึงพอใจและการทำงานอย่างมีความสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโครแวน (Skrovan) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (development) ใน 2 ด้าน คือ ในด้านกระบวนการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และในด้านการพัฒนาบุคคลด้วย การพัฒนานี้มีพื้นฐานอยู่บนหลักการประชาธิปไตยและแนวคิดเรื่องสิทธิของปัจเจกบุคคล

2. การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (dignity) คือ การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพวกเขา พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพวกเขาได้รับความพึงพอใจจากการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

3. การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน (daily practice) คือ แนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความไว้วางใจ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเคารพให้เกียรติ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ฯลฯ จะต้องเป็นบรรทัดฐานขององค์การและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามบรรทัดฐานนี้จริง ๆ ในชีวิตการทำงานประจำวันของทุกคนในองค์การ⁷⁸

เดสเลอร์ (Dessler) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อยจะมีดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ (a job worth doing)

⁷⁷S.P. Robinson, *Managing Today*.(London : Prentice - Hall,1991), 670.

⁷⁸ Daniel J.Skrovan, *Quality of work life : Perspectives for Business and the Public Sector*, 4 - 6.

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง (safe and secure working conditions)
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ (adequate pay and benefits)
4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security)
5. มีการนิเทศงานอย่างเหมาะสม (competent supervision)
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (feedback on job performance)
7. โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (opportunities to learn and grow in the job)

8. โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ (a chance to get ahead on merit)
9. บรรยากาศที่ดีในสังคม (positive social climate)
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม (justice and fair play)⁷⁹

เลวิน (Lewin) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ข้อดังนี้

1. รายจ่ายและผลประโยชน์ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขการจ้างงาน (Conditions of employment)
3. ความมั่นคงจากการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. ได้รับการยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)
8. ขั้นตอนการพิจารณาเรื่องร้อง (Appeals procedure)
9. ทรัพยากรมีความเพียงพอสำหรับงานที่ทำ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโสในการจ้างงาน (Seniority in employment)⁸⁰

⁷⁹Gary Dessler, **Human Resources Management**, 5th ed. (London : Prentice - Hall International, 1991), 4.

⁸⁰David Lewin, **Collective Bargaining and Quality of Work Life**. (Organization Dynamics. Autumn, 1981), 47 - 51.

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) ได้กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (adequate and fair pay for a job well done)
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย (safe and healthy working conditions)
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ (opportunities to learn and use new skills)
4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ (room to grow and progress in a career)
5. การได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล (protection of individual rights)
6. ความภูมิใจในงานและองค์กร (pride in the work itself and the organization)⁸¹

ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามสังคมทั่วไป ได้แก่ ฐานเงินเดือน(มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สุขภาพที่ดีด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และ

⁸¹ John R.Schermerhorn, **Management, 5th ed.** (New York : John Wiley & Sons, 1996), 5.

ตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร⁸²

คาสซิโอ (Cascio) เสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรมีองค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการปฏิบัติงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่รับผิดชอบ
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการรับผลประโยชน์เบี้ยบำนาญ
10. จัดโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์⁸³

⁸² E.Huse and T.Cumming, **Organization Development and Change**. (New York : West Publishing,1995), 273 - 279.

⁸³ W.F. Cascigo, **Quality of work life**. Managing Human Resources 4th ed. (New York : McGraw - Hill,1986), 25.

วอลตัน (Walton) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่ได้รับมีความสมดุลและเป็นธรรมเพียงพอระหว่างความพยายามและผลตอบแทน ซึ่งรวมถึง สิ่งต่างๆ เช่น การประเมินผลงาน การอบรมในการดำเนินงานที่เหมาะสม ความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่ช่วยในการรักษามาตรฐานงานกับค่าใช้จ่ายที่ได้รับสำหรับการทำงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (safe and healthy environment) สภาพแวดล้อมการทำงาน ควรจะเป็นอิสระจากอันตรายหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะ เวลาการทำงานที่เหมาะสม ความเสี่ยงของการทำงาน และอื่นๆ ควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการป้องกันควบคุมกับกลิ่น เสียงและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (development of human capacities) การทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำซ้ำๆ และแยกออกเป็นสัดส่วน ได้ความเป็นอิสระถูกการควบคุมที่เพียงพอและใช้ทักษะความสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อดำเนินการแก้ไข จะได้เปิดโอกาสในการวางแผนและดำเนินงานของตน

4. ความเจริญเติบโตและสวัสดิการ (growth and security) ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับโอกาสในการทำงานที่ได้รับ

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่มีอยู่ต้องนำมาพัฒนาและขยายความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรนำความสามารถที่ได้รับมาใหม่มาพัฒนาไปสู่การเจริญเติบโตและการรักษาสวัสดิการ

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่นำพอใจกับองค์กร มีการพัฒนารู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้โอกาสในการทำงาน การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นและความไว้วางใจ ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และเป็นอิสระได้รับความยุติธรรม

6. ธรรมนูญในองค์กรการทำงาน (constitutionalism in the work organisation) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิตรวจสอบอะไรบ้างและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร คำตอบคำถามนี้มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า ให้ความสำคัญต่อสิทธิ

ส่วนบุคคลมากนักน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด ยึดมั่นด้วยมาตรฐานที่สูงต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมและตัดกระบวนการที่เหมาะสมในการทำงาน

7. จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา อาชีพ และการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเองและมีเวลาให้กับครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่บุคคลจะไม่ต้องย้ายที่ทำงานบ่อย ๆ

8. การเกี่ยวข้องทางสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเรื่องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมทำให้เกิดแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมืองและอื่น ๆ⁸⁴

อาลเบรท (Albrecht) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การกำหนดเป้าหมายของมนุษย์ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีดังนี้

1. คุณค่าในการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างความคุ้มค่าต่อการสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์การ และความสมเหตุสมผล เป็นส่วนของระดับความรู้ความชำนาญของลูกจ้าง
2. ได้รับเงื่อนไขที่เพียงพอในการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความมีเมตตาและเงื่อนไขทางจิตวิทยาจะส่งผลต่อการทำงานโดยตรง
3. ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับระดับความสามารถในการทำงาน
4. คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน
5. การทดสอบความสามารถ เช่น การสนับสนุนและรับรองในการปฏิบัติโดยหัวหน้าและการจัดการในระดับที่สูงกว่า
6. การตอบสนองผลลัพธ์ของการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ
7. โอกาสสำหรับการเติบโต แสดงถึงความสามารถในการทำงานและรับผิดชอบต่อในงานให้มีความก้าวหน้า มีความท้าทาย มีก้าวหน้าเกิดแรงกระตุ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

⁸⁴ Richard E. Walton , **Quality of work life** In Mirza S.Saiyadain (Eds.), Human Resources Management (New Delhi : McGraw - Hill offices, 2009), 396 - 397.

8. ได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถ เช่น การฝึกปฏิบัติงาน โอกาสในการแข่งขัน การสนับสนุนให้ได้รับชัยชนะเพื่อให้ได้ก้าวไปในระดับที่สูงกว่า

9. สภาพสังคมในด้านบวก เช่น การจัดการการทำงาน การส่งเสริมกำลังใจ เห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ในการทำงาน⁸⁵

10. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง เพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากความยุติธรรม

เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Power) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การหลับพักผ่อน การดำเนินกิจกรรมในวันว่างในครอบครัว และการเดินทาง

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ การดำรงชีวิตความเป็นอยู่ ค่าตอบแทนรายได้จากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

3. จิตวิญญาณ (Psychological - spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสุขสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องอื่น ๆ

4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับครอบครัว สุขภาพภายในครอบครัว⁸⁶

ยูเนสโก (UNESCO) เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสภาพทั่วไปของชีวิต (biological) หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย การมีอาหารและน้ำดื่มเพียงพอ มีอากาศที่บริสุทธิ์ ไม่มีโรคประจำตัว ที่อยู่อาศัยมีคุณภาพและปลอดภัย และมีการสุขภาพที่ดี

2. ด้านสังคม (social) หมายถึง ความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าในสังคม ได้แก่ การมีครอบครัวที่สมบูรณ์อบอุ่น ความสัมพันธ์กับคนในสังคม อิสระในการเลือกและตัดสินใจ มีส่วนร่วมในสังคม มีความเท่าเทียม มีสิทธิ์ที่จะได้รับบริการทางสังคม มีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย

3. ด้านเศรษฐกิจ (economic) หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ทางสังคม ความต้องการส่วนบุคคลในเรื่องโอกาสในการทำงานและการมีรายได้เพียงพอ การได้รับผลประโยชน์

⁸⁵ Karl Albrecht, **Organization Development**. (New Jersey : Prentice - Hill,1983), 76 - 78.

⁸⁶ C.E.Ferrans & M.J.Power, **Psychometric Assessment of the Quality of Life Index**.(Research in Nursing & Health.,1992),29 - 38.

ทางสังคมที่เกิดจากการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจที่เป็นธรรม ประกอบด้วย การมีรายได้เพียงพอ มีความมั่นคงทางการเงิน ได้รับการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม มีโครงสร้างพื้นฐานที่อำนวยความสะดวก เช่น ระบบถนน โทรคมนาคม พลังงาน โรงเรียน ระบบขนส่ง

4. ด้านความเป็นมนุษย์ (humanistic) หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาเช่นค่านิยม และอารมณ์ ประกอบด้วย ระดับความสุข ความสามารถในการปรับตัว ระดับการประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง ความพอใจและความสงบของจิตใจ ความมีศีลธรรม ความซื่อสัตย์ รู้จักให้อภัย

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (environmant) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากธรรมชาติ เช่น น้ำ ดิน อากาศ สัตว์ พืช เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์⁸⁷

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

⁸⁷ UNESCO., Quality of life improvement programmes. (Bangkok : UNESCO regional office,1993), 10 -11.

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้งานต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและ จะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วย ขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจ ที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัย ที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน⁸⁸

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับ และมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณา จากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ว้าเหว ซึ่งจะสามารถเกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้
4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง
5. ความต้องการความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมี

⁸⁸F.B.,Herzberg, Mausner & B. Snyderman, **The Motivation to Work.** (New York : John Wiley and Sons,Inc,1959), 105 -107.

อารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด⁸⁹

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่น่าจะสำคัญ คือ Existence, Relatedness and Growth หรือที่เรียกย่อๆ ว่า ERG ซึ่งมีส่วนคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎี ERG นี้ผู้ที่คิดค้นคือ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เขาได้อาศัยแนวของมาสโลว์ (Maslow) ว่าต้องการของมนุษย์มี 3 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความพอใจในวัตถุ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ว่าความหิว กระจายเป็นความต้องการทางการดำรงชีวิต (Existence) ซึ่งสามารถสนองตอบได้ด้วยอาหารและเครื่องดื่มในสถานการณ์จริง ความต้องการทางการดำรงชีวิต (Existence) ทำได้โดยการจ่ายเงิน การให้ผลประโยชน์ และสิ่งแวดล้อมที่ดี

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความพอใจโดยการให้และการรับที่มีความรู้สึกพอใจเป็นสำคัญ เช่น พอดีในสถานภาพ เป็นสมาชิกครอบครัว เป็นผู้มีอำนาจเป็นร่วมงาน เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพื่อน และเป็นศัตรูหลักการและทฤษฎี ERG ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะบอกให้ผู้อื่นรับรู้ว่าจะคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ความพอใจในความต้องการดำรงชีวิต (Existence) จะต่างกับความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) ตรงที่ความพอใจ ความสัมพันธ์ (Relatedness) นั้นแสดงถึงกระบวนการขอความร่วมมือ

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสิ่งแวดล้อมของตนเองทั้งนี้เพื่อพัฒนาความสามารถทางการสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล⁹⁰

⁸⁹ A.H., Maslow, *Motivation and Personality*, 2nd ed. (New York : Harper & Rows Publishers, 1970), 80 - 84.

⁹⁰ Clayton P., Alderfer, *Existence, Relatedness, and Growth*. (New York : Free Press, 1972), 25.

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

การจัดการศึกษาของเทศบาล

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพ ฯ ร.ศ. 116 ในส่วนภูมิภาค มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ.124 (พ.ศ. 2448) ขึ้นมีวิวัฒนาการเรื่อยมา จนถึงปี 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิมทั้งหมด ขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2543 ในปัจจุบันเทศบาลทั่วประเทศมีจำนวนประมาณสองพันแห่ง

การปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว แต่การปกครองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นรูปใดก็ยังไม่เข้มแข็งพอแต่พอจะเป็นหลักได้บ้างก็คือ การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบของกรุงเทพมหานครและเทศบาลเหล่านั้น ซึ่งรัฐบาลหลายรัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับประเทศไทยอยู่หลายครั้ง โดยมีการทดลองรูปแบบเมืองพัทยาแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร จึงกลับมาดำเนินการในรูปแบบเทศบาล โดยให้เมืองพัทยาดำเนินการตามรูปแบบของเทศบาลนคร ในปัจจุบันนี้กฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้สามารถรวมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดให้เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ทั้งจังหวัดได้ดังนี้ "มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น"

เทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทตามจำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้น ๆ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 มาตรา 9 , 10 , 11 ได้กำหนดขนาดเทศบาลดังนี้

1. มาตรา 9 เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

2. มาตรา 10 เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถื่นชุมนุมชนที่มี ราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

3. มาตรา 11 เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อ และเขตของเทศบาลไว้ด้วย

สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตามจำนวนดังต่อไปนี้

- (1) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คน
- (2) สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 18 คน
- (3) สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 24 คน

สมาชิกสภาเทศบาล จะเลือกตั้งกันเองเพื่อทำหน้าที่เป็นประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาล เทศบาลแต่ละแห่งมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ เป็นผู้บริหารงานในท้องที่เทศบาลนั้นทั้งหมด ปัจจุบันเทศบาลทุกประเภทมีฝ่ายบริหารที่มาจาก การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง⁹¹

การบริหารการจัดการศึกษาของเทศบาล

กระทรวงมหาดไทยได้เสนอหลักการและวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยยึดหลักการเดียวกับรัฐบาล ให้ใช้การกำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาในท้องถิ่นทำสรุปได้ดังนี้

1.1 หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมใช้รวบอำนาจไว้ในส่วนกลางให้ไปอยู่ในราชการส่วนท้องถิ่น

1.2 หลักการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน

⁹¹ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,ม.ป.ป.),1 - 2.

1.3 หลักการใช้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนช่วยตัวเองไม่ได้

2. วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้การบริการการศึกษาท้องถิ่น เป็นไปโดยความเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของหน่วยงานท้องถิ่น และให้ท้องถิ่นเป็นผู้ผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงาน คือ

2.1 กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแก้ปัญหาบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน แต่จะต้องอยู่ในความดูแลของกระทรวงมหาดไทย

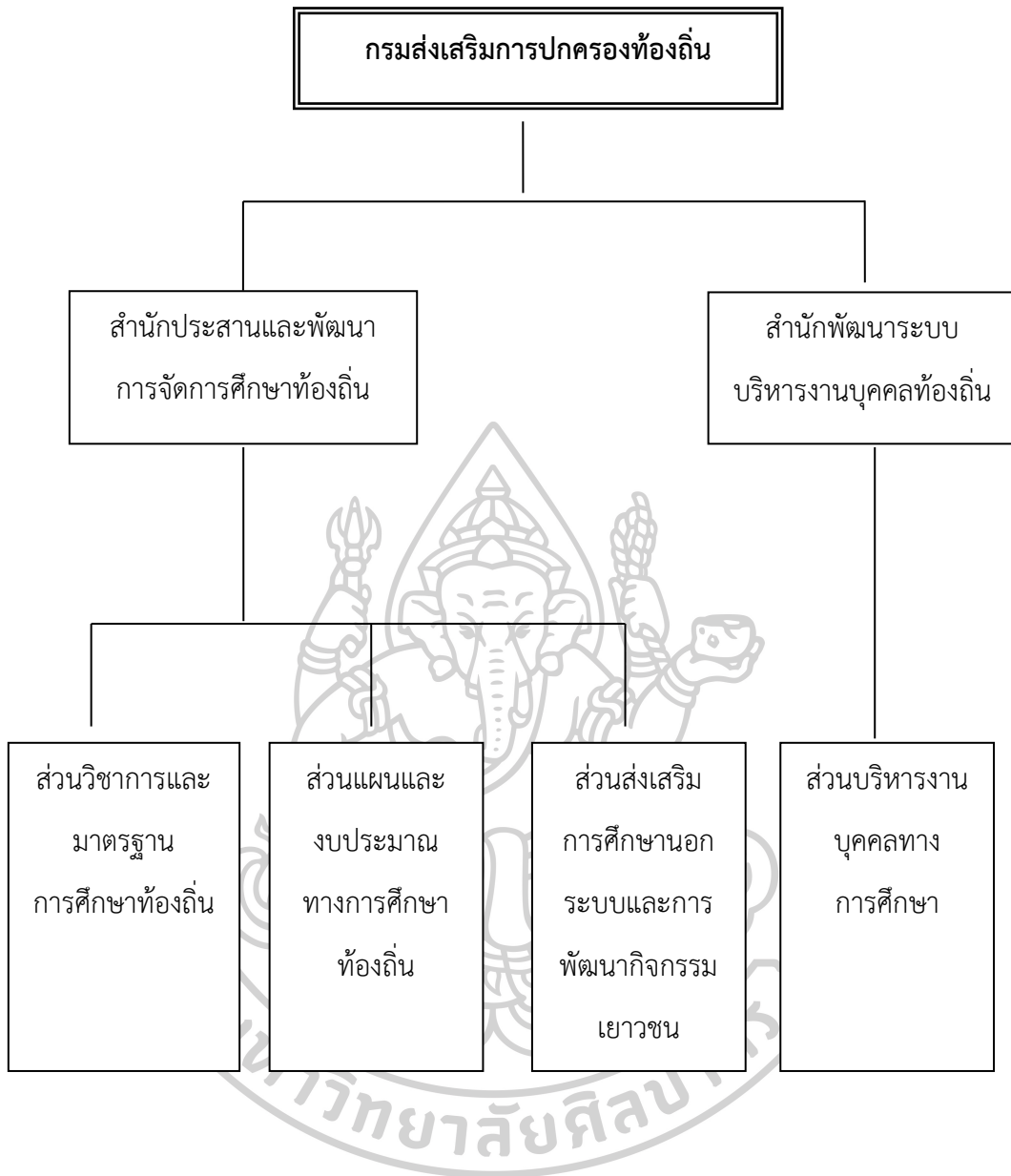
2.2 กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม และส่งเสริมด้านวิชาการตามมาตรฐานการศึกษา การผลิตครู และการควบคุมมาตรฐานจำนวนครู การกำหนดหลักสูตรแบบเรียน แนวการสอนตลอดจนการวัดผลและช่วยเหลือในด้านการนิเทศการศึกษา

2.3 คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก. ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมและวางแผนนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล เช่น บรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง และวินัยของพนักงานครูท้องถิ่น

กรรมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของเทศบาลของเทศบาลไว้ดังนี้

1. มีหน้าที่จัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาภาคบังคับ
2. จัดเด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลให้เข้าเรียนอย่างทั่วถึง
3. เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนอนุบาล
4. ควบคุมและบริหารโรงเรียนในเขตของตนเอง⁹²

⁹² กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,ม.ป.ป.),2 - 3.



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างการบริหารการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ส่วนการ
บริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล
(กรุงเทพฯ: ม.ป.ท. , ม.ป.ป.), 2.

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น

ตารางที่ 1 รายชื่อจังหวัด ใน 18 กลุ่มจังหวัด / อปท.หน่วยประสานงาน

ที่	กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด	อปท.หน่วยประสานงาน
1	ภาคกลางตอนบน 1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	พระนครศรีอยุธยา	ทน. พระนครศรีอยุธยา
2	ภาคกลางตอนบน 2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	ลพบุรี	ทม.ชัยนาท
3	ภาคกลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ	ฉะเชิงเทรา	ทม.ปราจีนบุรี
4	ภาคกลางตอนล่าง 1	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี	นครปฐม	ทน.นครปฐม
5	ภาคกลางตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	เพชรบุรี	ทม.หัวหิน
6	ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	สุราษฎร์ธานี	อบจ.สุราษฎร์ธานี
7	ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง	ภูเก็ต	ทน.ภูเก็ต
8	ภาคใต้ชายแดน	สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	สงขลา	ทน.ยะลา

ที่	กลุ่มจังหวัด	จังหวัด	ศูนย์ปฏิบัติ การกลุ่ม จังหวัด	อปท.หน่วย ประสานงาน
9	ภาคตะวันออก	จันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด	ชลบุรี	ทม.จันทบุรี
10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1	หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำพู	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี
11	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	สกลนคร	ทม.สกลนคร
12	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง	ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์	ขอนแก่น	ทม.กาฬสินธุ์
13	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1	อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี	อุบลราชธานี	ทน. อุบลราชธานี
14	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 2	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	นครราชสีมา	ทน. นครราชสีมา
15	ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่	ทน.เชียงใหม่
16	ภาคเหนือตอนบน 2	น่าน พะเยา เชียงราย แพร่	เชียงราย	อบจ.เชียงราย
17	ภาคเหนือตอนล่าง 1	ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์	พิษณุโลก	อบจ.สุโขทัย
18	ภาคเหนือตอนล่าง 2	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	นครสวรรค์	ทน. นครสวรรค์

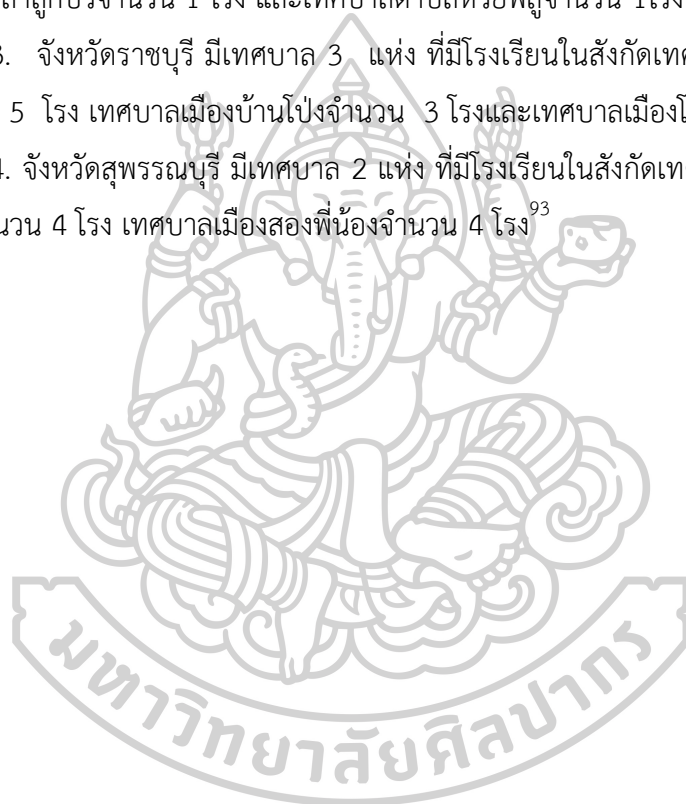
ตารางที่ 1 รายชื่อจังหวัด ใน 18 กลุ่มจังหวัด / อปท.หน่วยประสานงาน

ที่มา : สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, ส่วนวิชาการและมาตรฐานการจัดการศึกษา
ท้องถิ่น, เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานวิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น
8 สิงหาคม 2555.

โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 เป็นการรวบรวมกลุ่มของจังหวัดที่อยู่ในภาคกลางตอนล่าง 1 จำนวน 4 จังหวัด มีเทศบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. จังหวัดกาญจนบุรี มีเทศบาล 2 แห่ง ที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ เทศบาลเมืองกาญจนบุรีจำนวน 5 โรงเรียน และเทศบาลทองผาภูมิจำนวน 1 โรงเรียน
2. จังหวัดนครปฐม มีเทศบาล 5 แห่ง ที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ เทศบาลนครนครปฐมจำนวน 5 โรงเรียน เทศบาลเมืองสามพรานจำนวน 1 โรงเรียน เทศบาลเมืองอ้อมใหญ่จำนวน 2 โรงเรียน เทศบาลตำบลลำลูกบัวจำนวน 1 โรงเรียน และเทศบาลตำบลห้วยพลูจำนวน 1 โรงเรียน
3. จังหวัดราชบุรี มีเทศบาล 3 แห่ง ที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ เทศบาลเมืองราชบุรีจำนวน 5 โรงเรียน เทศบาลเมืองบ้านโป่งจำนวน 3 โรงเรียนและเทศบาลเมืองโพธารามจำนวน 2 โรงเรียน
4. จังหวัดสุพรรณบุรี มีเทศบาล 2 แห่ง ที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรีจำนวน 4 โรงเรียน เทศบาลเมืองสองพี่น้องจำนวน 4 โรงเรียน⁹³



⁹³ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักประสานและพัฒนากิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น ,สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2558,12 - 157.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกษมศรี จาตุรพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครทั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ 2) ธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่าและหลักความโปร่งใส ตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁹⁴

ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 11 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต

⁹⁴เกษมศรี จาตุรพันธ์, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร"(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554),80 - 81.

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รองลงมาคือ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันลักษณะที่คล้อยตามกัน โดยเรียงค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ⁹⁵

รัชนิดา นิลมณี ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน ตามลำดับ 2) งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 ด้าน โดยกระบวนการเรียนรู้ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน แหล่งการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพภายในการนิเทศการศึกษา การให้ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การแนะแนวการศึกษา การให้บริการความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และด้านวิชาการที่ให้แก่บุคคล ครอบครัวองค์กรหรือหน่วยงานอื่น มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กับงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ใน

⁹⁵ ชาธนี เหมือนโพธิ์ทอง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 112 - 113.

ลักษณะที่คล้ายตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่ กับงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁹⁶

สิริกร ทิตยวงษ์ ได้ทำการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารแบบคณะทำงาน ด้านการบริหารแบบประชาธิปไตย ด้านการบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง และด้านการบริหารแบบร่วมเป็นกรรมการบริหาร 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษากับงานวิชาการ ด้านการนิเทศงานวิชาการ ภายในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และด้านการวางแผนงาน วิชาการ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง แบบปรึกษาหารือและ แบบให้ข้อเสนอแนะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁹⁷

พจนารถ วาดกลิ่น ได้ทำการวิจัยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโรงเรียนในสำนักงานเขต บางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโรงเรียน ในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

⁹⁶ รัชนิดา นิลมณี, "ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 125-126.

⁹⁷ สิริกร ทิตยวงษ์, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), 137 - 138.

ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ 2) การดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานประกันคุณภาพการศึกษาและที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ งานบริหารวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการพบว่า ที่มีระดับความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับการดำเนินงานด้านวิชาการ และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์กับงานประกันคุณภาพการศึกษา⁹⁸

รัชณี ภูสุวรรณ์ ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 0.54 รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ 2) ระดับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านกิจกรรมกีฬาและการส่งเสริมสุขภาพ มีระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.84 และรองลงมาคือ ด้านกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านกิจกรรมทักษะเสริม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และผู้นำนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และรักษาสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และข้อที่มี

⁹⁸ พจนารถ วาดกลิ่น, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556), 86 - 87.

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านกิจกรรมวิชาการที่ส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา ทัศนศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา ทัศนศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม (X_{tot}) และ (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.725 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง⁹⁹

วิระภรณ์ ปานจันทร์ ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ลำดับแรกด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นคู่ความสัมพันธ์ลำดับสูงสุด พบว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์กับการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมการประเมินผลกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด การมีส่วนร่วมตัดสินใจ กับการวัดผลและประเมินผล¹⁰⁰

โสภิตา คล้ายหนองสรวง ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

⁹⁹ รัชณี ภูสุวรรณ์, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา ทัศนศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557), 76 - 77.

¹⁰⁰ วิระภรณ์ ปานจันทร์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2558), 264-265.

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพัน การไว้วางใจกัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰¹

นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ 2) ระดับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อหลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน¹⁰²

¹⁰¹ โศภิตา คล้ายหนองสรวง, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 86-87.

¹⁰² นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ, ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, 2559), 19.

อรวรรณ อุ่ณวิเศษ ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰³

เชษฐา ไชยเดช ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 7 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม ส่วนด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3) คุณภาพการทำงานของคุณภาพรวมไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมและด้านการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

¹⁰³ อรวรรณ อุ่ณวิเศษ, "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3" (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2549), บทคัดย่อ.

ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁰⁴

วิจิต กิจชอบ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่สุดอันดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 7 คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง¹⁰⁵

สุชานุช พันธนิยะ ได้ทำการวิจัย บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยงด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัตนภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทั้งในด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

¹⁰⁴ เศษฐา ไชยเดช, "ชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ" "(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 152-153.

¹⁰⁵ วิจิต กิจชอบ, "คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา" (ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553), 110.

ในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตย/สิทธิในองค์การ ด้านจังหวัด โดยมีส่วนร่วม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม¹⁰⁶

จินตกานต์ คงเดชาชาญ ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 7 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านจังหวัดชีวิต ส่วนด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐมตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาล ประกอบด้วยผู้บริหารและครู ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ทั้งหมดจำนวน 8 ด้าน ส่วนใหญ่แตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านที่ 8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ยกเว้นด้านที่ 7 จังหวัดชีวิตที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹⁰⁷

อรุณรัตน์ บุ่งนาม ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน

¹⁰⁶ สุซานุช พันธนิยะ, “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.”วารสารวิทยบริการ 21,2 (พฤษภาคม- สิงหาคม 2553) : 69 – 72.

¹⁰⁷ จินตกานต์ คงเดชาชาญ, " คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2555), 103 - 104.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰⁸

อัมพิทย์ อนิศดา ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ด้านความเป็นมนุษย์ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสภาพทั่วไปของชีวิตและด้านเศรษฐกิจ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอและรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3) คุณภาพชีวิตของครูโดยภาพรวมส่งผล ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน

¹⁰⁸ อรุณรัตน์ บุ่งนาม, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์, 2555), 87 - 90.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁰⁹

บุพผา หนูนภักดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี 7 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการมีรูปแบบความคิด 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้านได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม¹¹⁰

ทัศนีย์ ชาติไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก¹¹¹

¹⁰⁹ อัมพิตย์ อนิศดา, "คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), 116 - 117.

¹¹⁰ บุพผา หนูนภักดี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1”วารสารสังคมศาสตร์วิจัย ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556) : 63 - 64

¹¹¹ ทัศนีย์ ชาติไทย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2559), 65.

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟาร์เลอร์ (Fowler) ได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐต่างๆ ทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านกิจการนักเรียน 3) ด้านบุคคล 4) ด้านทรัพยากร 5) ด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู 2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับครูอาจารย์โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญกำลังใจในการทำงานของครูแตกต่างกัน¹¹²

โฮกแลนด์ (Hoagland) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ - ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นเปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์และครูและผู้บริหารในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ โดยได้ทำการศึกษาผู้บริหารและอาจารย์ - ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอิลลินอยด์ ผลวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารและอาจารย์ - ครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่มีอายุในการทำงานและขาดความคิดเห็นแตกต่างกัน จะมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการที่แตกต่างกัน¹¹³

เดวิสและนิวสตรอม (Davis and Newstrom) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ พบว่า การมีส่วนร่วมมีข้อจำกัดคือ ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ความสามารถ

¹¹² Fowler, M.B., "The Relationship Between Teacher's Perceived Participation in Educational Decision - Making and Teacher Morale in Selected Elementary School In Targeted Southeastern States" (Dissertation Abstract International,1986),3204 - A.

¹¹³ Hoagland, J.L., "Principal's and Teacher's Perceptions of Teacher Participation in The Decision Process in Public Secondary Schools With and Without A Collective Bargaining Contract" (Dissertation Abstract International,1986), 3550 - A.

ความเข้าใจเพื่อที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน จะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น¹¹⁴

มิลเลอร์ (Miller) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกของการเข้ามามีส่วนร่วมระหว่างในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ จะมีประโยชน์อย่างมากในด้านความเข้าใจและการยอมรับซึ่งจะเกิดผลดีจะต้องให้ครูมีส่วนร่วมมากที่สุด¹¹⁵

เอลเลียท (Elliott) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและเสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้¹¹⁶

เฮร์เบิร์ต (Herbert) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความต้องการที่สมบูรณ์ได้ต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการที่ตอบสนองต่อร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในสมาชิกอย่างใกล้ชิด 4) การติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิก¹¹⁷

ทอสกี (Tausky) ศึกษาเรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงให้เห็นว่า การได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจะต้องได้รับสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและ

¹¹⁴ Davis Keith and John W.Newstrom, **Human Behavior at Work** : Organizational,7th ed. International Student Edition (New York : McGraw - Hill Book Company,1989), 241.

¹¹⁵ Miller, Jeffery Alan., "Required Teacher Participation in Curriculum Planning and Implementation of Curriculum Guides" (Dissertation Abstract International,1989),320 - A.

¹¹⁶ D.C. Elliott,Collaborative, **decentralized management and perceptions of quality schooling outcome**, Dissertation Abstracts international,52,10 (ปี) : 3468 - A.

¹¹⁷ Herbert, J., "Development of a Life Quality Inventory," Dissertation Abstracts International 5,3 (1974) : 34 - 40.

ค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่เป็นแรงจูงใจด้านความท้าทายในงาน เงินเดือน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไร และความมั่นคงในการทำงานและช่วยให้พัฒนาชีวิตในการทำงานได้ด้วย¹¹⁸

อาลีและคณะ (Ali Nasermoaddeli และคณะ) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น โดยได้ศึกษาและติดตามคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตและสังคม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป สภาวะสุขภาพที่ดีจะลดลง ทั้งในผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งเป็นผลให้เกิดเป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ ส่วนผู้ที่เข้าใจตนเองจะทราบว่าตนเองต้องการอะไรและรู้สึกที่ตนเองได้ทำงานที่มีคุณค่า สามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนของชีวิตได้ดี จึงพบว่าคุณภาพชีวิตจะดีกว่าผู้อื่น นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการสุขภาพที่ไม่เหมือนกัน จะส่งผลต่อสุขภาพชีวิตเช่นกัน โดยจากการวิเคราะห์ตัวแปรในด้านต่าง ๆ สรุปว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนี้ ภาระงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อด้านสุขภาพกาย แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพกาย¹¹⁹

เพลส์มา (Pelsma) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและความหมาย โดยนัยจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ รายได้ ช่วงเวลา การเตรียมการเรียน การสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครู ไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของประชากรแต่มิมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษา และระหว่างอายุกับ

¹¹⁸ Curt Tausky, "Productivity, Incentives, and the Quality of work life," Nation Forum (1982) : 56.

¹¹⁹ Ali Nasermoaddeli, Michikazu Sekine, Shimako Hamanishi and Sadanobu Kagamimori. **Associations between sense of coherence and psychological work characteristics with changes in quality of life in Japanese Civil Servants : a 1-year follow-up study.** *Industrial Health*, 41, (2003), 236 - 241.

ความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย¹²⁰

โซเรน และคณะ (Soren Ventegodt และคณะ) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาของประเทศเดนมาร์ก การวัดคุณภาพชีวิตให้เป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตมาตรฐาน โดยได้ทำการสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตจากการค้นคว้าและศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ Ventegodt และคณะ ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยตั้งสมมติฐานของการศึกษา คือ คุณภาพชีวิตที่แย่นั้นเป็นผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายป่วยเป็นโรคต่าง ๆ แนวคิดคุณภาพชีวิตของ Ventegodt และคณะ ทั้ง 8 แนวคิดที่ถูกนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ได้แก่ 1) สุขภาพ 2) ความพึงพอใจในชีวิต 3) ความสุข 4) การเข้าใจชีวิต 5) การสร้างความสมดุลภายใน 6) ศักยภาพในการดำเนินชีวิต 7) การเติมเต็มความต้องการ ปัจจัยที่วัดได้/ปัจจัยเชิงภาวะวิสัย (Objective factors) เป็นการวัดการปฏิบัติตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมในองค์กรที่ตนเองอาศัยอยู่ คุณภาพชีวิตเชิงภาวะวิสัยเป็นการสะท้อนความสามารถต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่ตนเองอาศัยอยู่ได้ ระดับการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมในองค์กรจะคล้ายคลึงกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Well - being) โดยผู้ศึกษา สันนิษฐานว่า ผู้ที่มีสุขภาพดีมักสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างกลมกลืน¹²¹

เพียร์สัน (Pearson) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอิสระของครูและความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ถ้าครูมีอิสระในการจัดหลักสูตรเพิ่มขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลง แต่มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างภาวะอิสระทางหลักสูตรและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าภาวะอิสระของครูในเรื่องทั่วไปเพิ่มขึ้น การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย ขณะเดียวกัน หากมีความพึงพอใจในงาน การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลง และความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นนั้นสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพและการได้รับมอบอำนาจในระดับสูง ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า

¹²⁰ D.M.,Pelsma, **The quality of teacher work life survey** : A preliminary report on a measure of teacher stresses and job satisfaction and the implications for school counselors. 2003.

¹²¹ Ventegodt Soren, Joav Merrick and Niels Jorgen Andersen., **Quality of life theory I : the IQOL theory : an integrative theory of the global quality of life concept.** The Scientific World Journal,3,2003.,1030 - 1040.

ไม่มีความแตกต่างในภาวะอิสระของครูที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน (ระดับประถม ระดับมัธยม ระดับเตรียมอุดมศึกษา)¹²²

ซางจีเจีย (Zhang Jijia) เซนจุน (Chen Jun) และ ดองซางเฟง (Dong Changfeng) ศึกษาเรื่องความกลัวของอาจารย์ในสถานบันการศึกษาในกวางตง ประเทศจีน จากการศึกษาพบว่า ความกลัวของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับงาน และความเครียดในงานผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในแต่ละระดับมีความกลัวในบริบทเฉพาะของตน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้แนวคิดการศึกษายังเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อความกลัวของอาจารย์ เพราะความแตกต่างทางความรู้และทักษะส่งผลต่อความรู้สึกถึงประสิทธิภาพของตน การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์ ความตึงเครียดจากการสอนควรจัดให้มีการผ่อนคลายลง และควรเพิ่มการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้มากขึ้น รัฐบาลควรกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการเพิ่มรายได้ให้กับอาจารย์ในสถาบันศึกษา โดยให้หลักประกันในเรื่องการเงิน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย อาจารย์ควรได้รับการอบรมให้มียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด¹²³



¹²² L.carolyn Pearson and William Moomaw, **The Relationship between Teacher Aueonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism** "Educational Research Quarterly 29, 1 (September 2005) : Abstract.

¹²³ Zhang Jijia,Chen Jun and Dong ChangFeng, **The "Fears" of Teachers in Institutions of Higher Education** Chinese Education & Society 38,5 (September - October 2005) : Abstract

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียด และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่าง ๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากนักการศึกษาหลายท่าน เป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการวิจัย และเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขออนุมัติโครงการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนในการจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล

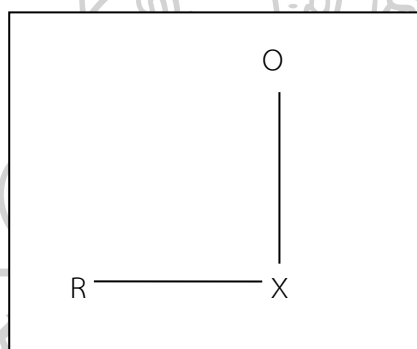
ขั้นตอนที่ 3 การเสนอรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยและสรุปผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot non - experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง(diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ที่จัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดใน 4 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 6 โรงเรียน นครปฐมจำนวน 10 โรงเรียน ราชบุรีจำนวน 11 โรงเรียน และจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 35 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 32 โรงเรียน ที่ได้จากการกำหนดตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹²⁴ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามกลุ่มจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1)ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษา 1 คน 2) พนักงานครูเทศบาล 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 64 คน ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

จังหวัด	โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4				
	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	พนักงาน ครูเทศบาล (คน)	รวม (คน)
กาญจนบุรี	6	6	6	6	12
นครปฐม	10	9	9	9	18
ราชบุรี	11	10	10	10	20
สุพรรณบุรี	8	7	7	7	14
รวม	35	32	32	32	64

¹²⁴ Robert V.Krejcie and Daryle W.Morgan, **Determining Sample Size For Research Activities** ,Journal for Education and Psychological Measurement, No 3(November 1970) : 608.

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรตามพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ ซัชกิน (Sashkin) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting : X_1) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บังคับบัญชา ระดับบุคคล รวมทั้งระดับกลุ่มมีส่วนร่วมในงานที่กำหนดเป้าหมายของงานเพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามทำให้งานหรือผลงานนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ให้เกิดผลดีที่สุด

2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making : X_2) หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาในโอกาสต่าง ๆ มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบเกี่ยวกับวิธีตัดสินใจ ตลอดจนสามารถตรวจสอบและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่าง ๆ

2.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving : X_3) หมายถึง การต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถ เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

2.4 การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change : X_4) หมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่มีความยาก ซับซ้อนและเป็นจุดสำคัญที่สุด หลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรวมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ แปลความหมายของข้อมูล สรุปผล เพื่อที่จะนำมาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

3.1 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation : Y_1) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

3.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (safe and healthy environment : Y₂) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3.3 การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (development of human capacities : Y₃) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

3.4 ความเจริญเติบโตและสวัสดิการ (growth and security : Y₄) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

3.5 การบูรณาการทางสังคม (social integration : Y₅) ซึ่งหมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

3.6 ธรรมนูญในองค์การการทำงาน (constitutionalism in the work organization : Y₆) หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

3.7 จังหวะของชีวิตโดยรวม (the total life space : Y₇) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

3.8 การเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance : Y₈) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญ ประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบ ต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ (X_{tot}) โดยผู้วิจัยนำมาจากตามแนวคิดของ ซัชกิน (Sashkin)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) โดยผู้วิจัยนำมาจากตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)¹²⁵ มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

¹²⁵ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw - Hill Book Company, 1992), 74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาเครื่องมือโดยการปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาและเนื้อหา โดยพิจารณาค่า IOC (index of item objective congruence) นำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ค่า IOC ที่ใช้ได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นไปจึงจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามได้ โดยค่าที่ได้เท่ากับ 0.60 – 1.00
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาล ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ¹²⁶ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (The coefficient of Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959
5. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยรวม 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

¹²⁶ Lee J.Cronbach , *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 16.

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละสถานศึกษาส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์และบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โรงเรียนเป็นฐานหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (Percentage : %)
2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)¹²⁷ มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมาก

¹²⁷ John W. Best, *Research in Education* (New York : Prentice Inc, 1970), 87.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ไพศาล วรคำ)¹²⁸ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r มีดังนี้

- ค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน
 - ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
 - ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
 - ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
 - ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 - ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์)¹²⁹
- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.71 - 0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
 - ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.5 (ประมาณ 0.31 - 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 - ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
 - ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

¹²⁸ ไพศาล วรคำ, การวิจัยทางการศึกษา (มหาสารคาม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2552), 280.

¹²⁹ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรแกรส ชิฟ, 2550), 316.

สรุป

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 และ 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 32 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และพนักงานครูเทศบาล 1 คน ในแต่ละโรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดซัคคิน (Sashkin) แนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ (frequency : f) และ ร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัธยเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviatio : S.D..) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficie

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 32 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 30 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 93.75 โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียน 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน จำนวน 1 คน และพนักงานครูเทศบาล 1 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน และครูผู้สอน รวม 60 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) สามารถนำเสนอได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	43.33
หญิง	34	56.67
รวม	60	100.00
อายุ		
อายุต่ำกว่า 26 ปี	-	-
อายุ 26-35 ปี	6	10.00
อายุ 36-45 ปี	27	45.00
อายุ 46 ปีขึ้นไป	27	45.00
รวม	60	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	14	23.33
ปริญญาโท	45	75.00
ปริญญาเอก	1	1.67
รวม	60	100.00
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน	30	50.00
พนักงานครูเทศบาล	30	50.00
รวม	60	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 11 ปี	6	10.00
11 - 20 ปี	27	45.00
21 - 30 ปี	14	23.33
31 ปีขึ้นไป	13	21.67
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละช่วงละ 45.00 น้อยที่สุดคืออายุ 26-35 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ตำแหน่งปัจจุบันมีผู้ให้ข้อมูลเท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน จำนวนกลุ่มละ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ 21-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 รองลงมาคือ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 11 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

จากการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 30 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของของ เบสท์ (Best) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=30)

ด้าน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1)	4.50	0.39	มากที่สุด
2.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (x_2)	4.48	0.38	มาก
3.	การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (x_3)	4.38	0.42	มาก
4.	การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (x_4)	4.40	0.46	มาก
รวม (X_{tot})		4.46	0.32	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46, S.D.=0.32$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วม ในการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.39$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.48, S.D.=0.38$) ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.40, S.D.=0.46$) การมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.42$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.32 ลักษณะเช่นนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 4 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1)

(n=30)

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของงาน	4.47	0.50	มาก
2.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	4.62	0.49	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน	4.48	0.51	มาก
4.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.57	0.50	มาก
รวม		4.50	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับ

จากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.62, S.D.=0.49$) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}=4.57, S.D.=0.50$) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.48, S.D.=0.51$) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของงาน ($\bar{X}=4.47, S.D.=0.50$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.39 ลักษณะเช่นนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)

(n=30)

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(x_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนร่วมปรึกษางานในด้านต่าง ๆ	4.52	0.51	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	4.55	0.50	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินผลงานเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ	4.37	0.52	มาก
4.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบของโรงเรียน	4.45	0.50	มาก
รวม		4.48	0.38	มาก

จากตารางที่ 6 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.48, S.D.=0.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ($\bar{X}=4.55, S.D.=0.50$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนร่วมปรึกษางานในด้านต่าง ๆ ($\bar{X}=4.52, S.D.=0.51$) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบของโรงเรียน($\bar{X}=4.45, S.D.=0.50$) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินผลงานเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.37,$

S.D. =0.52) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.38 ลักษณะเช่นนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3)

(n=30)

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารพิจารณาข้อจำกัดจากอำนาจของฝ่ายบริหาร และเทคโนโลยีในการตัดสินใจ	4.35	0.55	มาก
2.	ผู้บริหารพิจารณาทางเลือกโดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและบรรทัดฐานทางสังคม	4.35	0.52	มาก
3.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ปัญหา โดยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	มาก
รวม		4.38	0.42	มาก

จากตารางที่ 7 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ปัญหา โดยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.45, S.D.=0.50$) ผู้บริหารพิจารณาข้อจำกัด จากอำนาจของฝ่ายบริหาร และเทคโนโลยีในการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.35, S.D.=0.55$) และผู้บริหารพิจารณาทางเลือกโดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}=4.35, S.D.=0.52$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.42 ลักษณะเช่นนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) (n=30)

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้างวิเคราะห์ วิธีการที่แปลกใหม่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.40	0.49	มาก
2.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการ ในการพัฒนางานในโรงเรียน	4.38	0.52	มาก
รวม		4.40	0.46	มาก

จากตารางที่ 8 การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40, S.D.=0.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ วิธีการที่แปลกใหม่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X}=4.40, S.D.=0.49$) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการ ในการพัฒนางานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.52$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.46 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 30 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของของ เบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=30)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู(Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (y_1)	4.53	0.32	มากที่สุด
2.	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (y_2)	4.49	0.39	มาก
3.	การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (y_3)	4.66	0.40	มากที่สุด
4.	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ (y_4)	4.56	0.40	มากที่สุด
5.	การบูรณาการทางสังคม (y_5)	4.48	0.41	มาก
6.	ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน (y_6)	4.44	0.44	มาก
7.	จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม (y_7)	4.45	0.31	มาก
8.	การเกี่ยวข้องกับทางสังคม (y_8)	4.49	0.39	มาก
รวม (Y_{tot})		4.49	0.29	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.40) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.40) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.32) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.39) การเกี่ยวข้องกับทางสังคม ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.39) การบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.41) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.31) และธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.29 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 17

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1)

(n=30)

ข้อ	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูได้รับค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทน ที่เพียงพอในการใช้จ่ายและการดำรงชีวิต	4.62	0.49	มากที่สุด
2.	ครูได้รับเงินเดือน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.47	0.50	มาก
3.	ครูรับผลประโยชน์หรือสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	4.55	0.50	มากที่สุด
4.	ครูได้รับการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับจากองค์การได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและยุติธรรม	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม		4.53	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53, S.D.=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ครูได้รับค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการใช้จ่ายและการดำรงชีวิต ($\bar{X}=4.62, S.D.=0.49$) ครูรับผลประโยชน์หรือสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ($\bar{X}=4.55, S.D.=0.50$) ครูได้รับการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับจากองค์การได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและยุติธรรม ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.50$) และครูได้รับเงินเดือน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.47, S.D.=0.50$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.32 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (Y₂) (n=30)

ข้อ	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (Y ₂)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เกิดภัยอันตรายในชีวิตและทรัพย์สิน	4.60	0.49	มากที่สุด
2.	สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานของครู มีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท	4.38	0.49	มาก
3.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ของครู	4.49	0.50	มาก
รวม		4.49	0.39	มาก

จากตารางที่ 11 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.49, S.D.=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เกิดภัยอันตรายในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=4.60, S.D.=0.49$) สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ของครู ($\bar{X}=4.49, S.D.=0.50$) และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานของครู มีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.49$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.39 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Y₃)

(n=30)

ข้อ	การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Y ₃)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	เปิดโอกาสให้ครู ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง	4.72	0.52	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมครูนำทักษะความรู้ ความคิดประสบการณ์ การปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนางาน	4.58	0.50	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสนับสนุน ยอมรับการพัฒนาในการทำงานและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.68	0.47	มากที่สุด
รวม		4.66	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66, S.D.=0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ เปิดโอกาสให้ครู ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.72, S.D.=0.52$) ผู้บริหารสนับสนุน ยอมรับการพัฒนาในการทำงานและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.68, S.D.=0.47$) และส่งเสริมครูนำทักษะความรู้ ความคิด ประสบการณ์ การปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X}=4.58, S.D.=0.50$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.40 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ (Y₄)

(n=30)

ข้อ	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การส่งเสริมครูให้นำความรู้ ความสามารถมาพัฒนา ตนเอง ให้มีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงาน	4.68	0.47	มากที่สุด
2.	การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของครูอย่างเหมาะสม	4.58	0.50	มากที่สุด
3.	การได้รับการยอมรับในผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	4.40	0.49	มาก
รวม		4.56	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การส่งเสริมครูให้นำความรู้ ความสามารถมาพัฒนาตนเอง ให้มีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.47$) การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของครูอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.50$) และการได้รับการยอมรับในผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.40 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การบูรณาการทางสังคม (Y₅)

(n=30)

ข้อ	การบูรณาการทางสังคม (Y ₅)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.48	0.51	มาก
2.	การเปิดโอกาสให้ครูร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามโอกาสอันควร	4.57	0.50	มากที่สุด
3.	การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระบบและมีความยุติธรรม	4.49	0.51	มาก
รวม		4.48	0.41	มาก

จากตารางที่ 14 การบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การเปิดโอกาสให้ครูร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามโอกาสอันควร ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.50) การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระบบและมีความยุติธรรม ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.51) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.41 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ธรรมนูญในองค์กรการทำงาน (Y_6)

(n =30)

ข้อ	ธรรมนูญในองค์กรการทำงาน (y_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูได้รับสิทธิและความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน	4.45	0.53	มาก
2.	ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อย่างเปิดเผย และอย่างสร้างสรรค์	4.42	0.50	มาก
3.	ครูได้รับโอกาสการปฏิบัติงานจากองค์กร ด้วยความเสมอภาคและมีความยุติธรรม	4.47	0.50	มาก
รวม		4.44	0.44	มาก

จากตารางที่ 15 ธรรมนูญในองค์กรการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ครูได้รับโอกาสการปฏิบัติงานจากองค์กร ด้วยความเสมอภาคและมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.50$) ครูได้รับสิทธิและความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.53$) และครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผยและอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.44 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม (Y_7)

(n=30)

ข้อ	จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม (Y_7)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การทำงานของครูมีความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาชีวิตส่วนตัว	4.47	0.50	มาก
2.	ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมาย ต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป	4.57	0.50	มากที่สุด
3.	ครูมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม และชัดเจน	4.47	0.50	มาก
4.	มีเวลาพักผ่อนหรือผ่อนคลายความเครียดกับชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ	4.27	0.48	มาก
รวม		4.45	0.31	มาก

จากตารางที่ 16 จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) การทำงานของครูมีความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ครูมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม และชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และมีเวลาพักผ่อนหรือผ่อนคลายความเครียดกับชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.32 ลักษณะเช่นนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การเกี่ยวข้องทางสังคม (Y_8)

(n=30)

ข้อ	การเกี่ยวข้องทางสังคม (Y_8)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นที่ยอมรับขององค์กร	4.45	0.50	มาก
2.	การปฏิบัติงานของครูต้องรับผิดชอบต่อสังคมในทุกด้าน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	4.53	0.50	มากที่สุด
3.	การปฏิบัติงานของครูได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม	4.48	0.51	มาก
รวม		4.49	0.39	มาก

จากตารางที่ 17 การเกี่ยวข้องทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, $S.D. = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การปฏิบัติงานของครูต้องรับผิดชอบต่อสังคมในทุกด้านเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.50$) การปฏิบัติงานของครูได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 4.48$, $S.D. = 0.51$) และครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นที่ยอมรับขององค์กร ($\bar{X} = 4.45$, $S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.39 ลักษณะเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 นั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation - coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})

- X_1 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- X_2 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- X_3 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
- X_4 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot})

- Y_1 หมายถึง การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- Y_2 หมายถึง สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี
- Y_3 หมายถึง การพัฒนาความสามารถของมนุษย์
- Y_4 หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน / อาชีพ
- Y_5 หมายถึง การบูรณาการทางสังคม
- Y_6 หมายถึง ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน
- Y_7 หมายถึง จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม
- Y_8 หมายถึง การเกี่ยวช่องทางสังคม

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.872**	.842**	.398**	.384**	.411**	.425**	.857**	.890**	.819**
X ₂	.744**	.647**	.479**	.416**	.429**	.413**	.646**	.647**	.713**
X ₃	.486**	.420**	.420**	.497**	.441**	.426**	.511**	.508**	.597**
X ₄	.465**	.488**	.385**	.490**	.415**	.338**	.414**	.342**	.538**
X _{tot}	.823**	.764**	.520**	.538**	.520**	.498**	.779**	.775**	.841**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_{tot}) ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับสูง (r_{xy}=0.841) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาแต่ละคู่พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X₁) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r=0.819) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₂) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r=0.713) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X₃) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.597) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X₄) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.538) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_1 - X_4$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.465 - 0.872 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.872$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.744$) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.486$) และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.462$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_1 - X_4$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.420 - 0.842 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.842$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.647$) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.488$) และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.420$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_1 - X_4$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.385 - 0.479 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.479$) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.420$) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.398$) และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.385$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_1 - X_4$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.384 - 0.497 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.497$) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.490$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.416$) และการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.384$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_1 - X_4$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.411 - 0.441 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.441$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.429$) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.415$) และการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.411$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_1 - X_4$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_6) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.338 - 0.426 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.426$) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.425$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.413$) และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.338$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ($X_1 - X_4$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_7) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.857 - 0.414 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.857$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.646$) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.511$) และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.414$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1-X_4) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Y_8) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.890 - 0.342 เมื่อนำมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (X_1) ($r=0.890$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ($r=0.647$) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (X_3) ($r=0.508$) และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_4) ($r=0.342$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง“การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 32 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแนวคิดของซัชคิน (Sashkin) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูแนวคิดของ วอลตัน(Walton) ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน 1 คน และพนักงานครูเทศบาล 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 64 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงสามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 สรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การเกี่ยวช่องทางสังคม การบูรณาการทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนร่วม ธรรมนูญในองค์กรการทำงาน ตามลำดับ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านและระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เหตุเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแบบแผนแนวทางการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เกิดขึ้นโดยการที่ผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ ยิ่งผู้บริหารสนับสนุนให้มี การร่วมมือกันเท่าไร ยิ่งเพิ่มพูนอำนาจและความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเท่านั้น มากกว่าการที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามลำพัง เพราะว่าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานกันเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการวิดิประชาธิปไตยมาสู่การปฏิบัติโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมในการบริหารที่สำคัญ คือ การตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการประเมินผล การทำงานในสถานศึกษาหากมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงานจนถึงสุดกระบวนการดำเนินงานย่อมทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการที่จะผลักดันให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ การบริหารในยุคปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการบริหารหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ในอดีตที่ผ่านมาผู้บริหารมักใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการ ซึ่งวิธีดังกล่าวแม้จะประสบความสำเร็จ แต่อาจก่อให้เกิดแรงต้าน และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร เนื่องจากผู้ร่วมปฏิบัติงานไม่รู้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบทำให้ผลงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญนำแนวทางวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) เป็นแรงส่งเสริมในการดำเนินงาน โดยการนำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้ได้มาตรฐาน เพื่อที่จะบริหารงานในส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดกระบวนการ วิธีการและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ และทำให้มองเห็นภาพรวมของสถานศึกษาที่หลากหลาย วงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารยุคใหม่ อาจส่งเสริมการวางแผนระบบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้เกิดขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม ผู้บริหารในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิดพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาแนวทางการสร้าง และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรู้สึกถึงความรัก และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงานอย่างแท้จริง จึงทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ภูสุวรรณ์ การบริหารแบบ มีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นั้น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษฐ์วุฒิ จิโรจน์ภิญโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2” พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา คล้ายหนองสรวง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3” พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา

ท้องถิ่นที่ 1” พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับปรัชญา นิลมนิ พบว่า
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียง
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน/อาชีพ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และระดับมาก 5 ด้าน
โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี
การเกี่ยวข้องกับสังคม การบูรณาการทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วม ธรรมเนียมในองค์กร
การทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้
เพราะว่าสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้คุณครูได้รับการสนับสนุน จากรัฐบาล
อย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนมีแรงจูงใจในการทำงาน สถานศึกษาให้ความสำคัญ
กับอาคารสถานที่มากขึ้น เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกสบายมากขึ้นเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา
มีสุขภาพที่ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่คุณครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคุณครูต้องได้รับ
การสนับสนุนจากผู้บริหารให้นำวิธีการใหม่ ๆ และนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมอบรมมาใช้ใน
การจัดการเรียนการสอน นำมาพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมทันสถานการณ์ใน
การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การนำความรู้มาพัฒนาคุณครูเป็นนโยบายสำคัญที่จะทำให้เพื่อส่งเสริม
และพัฒนาคุณครูให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานในสถานศึกษาคุณครูทุกท่านจะได้นำความรู้
มาปรึกษาหารือ เข้าร่วมงานการทำงานเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ทำให้เกิด
การประสานสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่เป็นระบบและมีระเบียบตามที่โรงเรียน
ต้องการส่งผลให้สถานศึกษามีแบบแผนมีบรรทัดฐานการทำงานที่มาตราฐานตามแบบแผนที่กำหนดไว้
ได้อย่างชัดเจน ทำให้คุณครูจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างมีระบบ ตลอดจนมีเวลาในการทำงานและ
ให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม การจัดการกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน โดยส่งเสริมให้คุณ
ทุกคนโดยไม่แบ่งว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย ได้ทำโครงการหรือเข้าร่วมโครงการต่างๆ
ให้โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูดีขึ้น คุณภาพ
ชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชิต กิจชอบ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า
คุณครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีที่สุดในอันดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 คือ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 5 คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 6 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 7 คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนิยะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่เขตอำเภอรัษฎามี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการได้รับ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านประชาธิปไตย/สิทธิในองค์กร ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตกานต์ คงเดชาชาญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 7 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านจังหวะชีวิต ส่วนด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกคู่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กันเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการบริหาร เน้นการมีส่วนร่วมในทุก ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร รวมถึงครูผู้สอน จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้มีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานในระดับโรงเรียนจะต้องมี

ทุก ๆ ฝ่ายร่วมกันดำเนินงานและตัดสินใจ วางแผน ร่วมกันตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานให้ชัดเจน เพื่อที่งานจะได้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานเข้าสู่ระบบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อลงมือปฏิบัติตามงานที่วางไว้ เมื่องานเกิดข้อผิดพลาดทุกฝ่ายจะได้มีส่วนช่วยกันแก้ไขปัญหาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ของสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู จะต้องมีประสิทธิภาพมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้ค่าตอบแทนที่ดี ปลอดภัย ได้พัฒนาความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของฟาร์เลอร์ (Fowler) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของคุณครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐต่างๆ ทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานของคุณครู 2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้คุณครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับคุณครูอาจารย์โรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีขวัญกำลังใจในการทำงานของคุณครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทอสกี (Tausky) ศึกษาเรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงให้เห็นว่า การได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจะต้องได้รับสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งที่เป็นแรงจูงใจด้านความท้าทายในงาน เงินเดือน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไร และความมั่นคงในการทำงานและช่วยให้พัฒนาชีวิตในการทำงานได้ด้วย

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะการวิจัยไว้ดังนี้

1. จากผลของการวิจัย พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหาร เพื่อเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะการพัฒนางานใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำหนดหลักการทำงาน เนื่องจากผู้ใต้บังคับส่วนใหญ่จะได้รับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่ตุนถนัดและเหมาะสมในการทำงาน ย่อมรู้ว่าปัญหาที่เกิดจากการทำงานควรแก้ไขให้ตรงจุดเป้าหมาย และส่งเสริมให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ช่วยคิด ช่วยทำและดำเนินงาน เพื่อเป็นการแก้ปัญหาให้องค์กรอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายด้านนั้นพบว่า ธรรมเนียมในองค์กรการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในรับฟังมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับสิทธิต่างๆ อย่างเสมอภาค

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงกับธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน อยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ออกแบบสื่อนวัตกรรมแปลกๆใหม่ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงานภายในโรงเรียนและมีการพัฒนาปรับปรุงธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน ให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังการเปลี่ยนแปลงและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามกฎระเบียบกติกาได้ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์แก่นักเรียนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting) 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) 3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (participation in problem solving) 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (participation in change) รวมทั้งต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (development of human capacities) 4) ความเจริญเติบโตและสวัสดิการ (growth and security) 5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) 6) ธรรมนูญในองค์การการทำงาน (constitutionalism in the work organisation) 7) จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วม (the total life space) 8) ความเกี่ยวข้องทางสังคม (social relevance)

รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น, การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล (กรุงเทพ : ม.ป.ท.,ม.ป.ป)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2549.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2558.

เกษมศรี จาตุรพันธ์." การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร."วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

จินตาทานต์ คงเดชาชาญ," คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

จันทร์ธานี สงวนนาม,"ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา" (พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2553.

ชฎาภรณ์ สนิมคล้าย,การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2560 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/229204>

ชาฎณี เหมือนโพธิ์ทอง," การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

เชษฐา ไชยเดช,"ชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2550.

ดุสิต สาลี,การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 25 เมษายน 2560 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/259345>

- ทำนอง ภูเกิตพิมพ์. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2559 เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/blog/38703>
- ทัศนีย์ ชาติไทย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,2559),
- ธ สุนทรายุทธ, "การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป" กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์จำกัด,2551.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร."คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี,"ใน Proceedings รวมบทความวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา,การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2552.
- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชั่วฟ้าไฟ,2550.
- นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเวสเทิร์น,2559)
- บุญแสง ชีระภากร.การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 25,1 มกราคม - มีนาคม 2553
- บุปผา หนูนภักดิ์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1”วารสารสังคมศาสตร์วิจัย ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556)
- ประวีณา อัสโย,"เผยจุดเน้นการจัดการศึกษาหน้าที่ความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่21, "วารสารการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปีที่ 11,ฉบับที่ 116 สิงหาคม 2557
- ประสาร พรหมณา."การบริหารแบบมีส่วนร่วม"(ออนไลน์)เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2558,เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>
- ผจญ เฉลิมสาร,คุณภาพชีวิตการทำงาน. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2559.เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research
- พจนารถ วาดกลั่น.“ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานด้านวิชาการโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,2556)

- พัชรพร ทวยสงฆ์. นวัตกรรมกรรมการบริหาร . นครศรีธรรมราช: ราชประชานุเคราะห์, 2552
- พาวินา วงศ์เลขา. การศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาคนไทยอย่างยั่งยืน. หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ 7 กุมภาพันธ์ 2555
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษาหน่วยที่ 9-12. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552.
- รัชนิดา นิลมณี. "ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับงานวิชาการของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3." วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- รัชณี ภูสุวรรณ์. "การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557)
- ลำเพย เย็นมนัส. ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในยุคปฏิรูปการศึกษา (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 11 มกราคม 2559, เข้าถึงได้จาก http://phrakhaoschool.com/news-detail_7962_57832
- วชิรวัชร งามละม่อม. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 13 ธันวาคม 2559, เข้าถึงได้จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_93.html
- วิชิต กิจชอบ. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา" (ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553)
- วิระภรณ์ ปานจันทร์. "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา, 2558)
- วิทยา อินทร์สอน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=1&issues=74>
- วินัย ดิสงส์. การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. (กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด, 2550)

- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ "การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550)
- วันชัย โกลละสุต. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 22 สิงหาคม 2559 เข้าถึงได้
จาก [http://services.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_](http://services.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1)
[content&task=view&id=26&Itemid=1](http://services.dpt.go.th/dpt_kmcenter/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=1)
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ. คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรดาเพรส, 2556.
- เศรษฐภูมิ เกชาอารี, การบริหาร การจัดการ. บทความความอินตัสเตรียล เทคโนโลยี รีวิว Industrial
technology review ปีที่ 21 ฉบับที่ 276 (พฤศจิกายน 2558)
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง, "การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558),
- สันติ บุญภิรมย์. นวัตกรรมการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์, 2552)
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, "รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา," วารสารวิชาการ กรมวิชาการ 5,4
(เมษายน 2549)
- สิริกร ทิตยวงษ์. "การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- สุชานุช พันธนียะ. "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู"
วารสารวิทยบริการ 21,2 (พฤษภาคม- สิงหาคม 2553) : 69 – 72.
- สุนทร ไครตบรรเทา, หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน
, 2552)
- สำราญ หนูศรีคง, การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ คุณภาพชีวิตการทำงาน (ออนไลน์) เข้า
ถึงเมื่อ 15 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/327572>
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. "รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของเทศบาล,
กรุงเทพฯ : สามารถ สวัสดิ์พิพัฒน์, ทักษะการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารกับ
คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, รายงานการวิจัยฉบับย่อโครงการศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจ การเงิน และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู สกสศ., 2554)

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น. ส่วนวิชาการและมาตรฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่น. เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการประสานงาน วิชาการการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 8 สิงหาคม 2555.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 26 กรกฎาคม 2559 เข้าถึงได้จาก http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=2&content_id=156

อรรรรณ อุ๋นวิเศษ. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงลนคร, 2549.

อรุณรัตน์ ป่งนาม, "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระงเทรา เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2555), บทคัดย่อ.

อ๋มพิทย๋ อนิศดา. คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

อุทัย บุญประเสริฐ. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

ภาษาอังกฤษ

- Alan Jeffery Miller, "**Required Teacher Participation in Curriculum Planning and Implementation of Curriculum Guides**" (Dissertation Abstract International,1989),
- Alderfer,Clayton P.,**Existence, Relatedness , and Growth**. (New York : Free Press.1972),
- Anthony,William P., **Participative management** (Massachusetts : Addition - Wesley.,1978)
- Best, John W., **Research in Education**. New York : Prentice Inc, 1970.
- Bryman A., **Leadership and Organization**. London : Rout edge & Keg an Paul,1986
- Cascigo , W.F., **Quality of work life**. Managing Human Resources 4th ed. (New York : McGraw - Hill,1986),
- Cascigo, W.F., **Manage Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits**. (New York : McGraw - Hill,1995),
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Pyschological Testing**,3rd ed.New York : Harper & Row Publisher,1974.
- Cummings, T.G., & Worley C.G., **Organization Development and Change** (6th ed. Ohio : International Thomas,1997)
- Dessler Gary , **Personnel.Human Resources Management**,5thed.London : Preentice - Hall International,1991.
- Ferrans, C.E. & Power M.J., **Psychometric Assessment of the Quality of Life Index**.(Research in Nursing & Health.,1992)
- Fowler, M.B., "**The Relationship Between Teacher's Perceived Participation in Educational Decision - Making and Teacher Morale in Selected Elementary School In Targeted Southeastern States**" (Dissertation Abstract International,1986)
- Elliott, D.C.,**Collaborative,decentralized management and perceptions of quality schooling outcome**,Dissertation Abstracts international,52,10(พฤษภาคม) : 3468 - A
- Guest, Robert H. **Quality of work life-learning from Tarrytown**. Harvard Business Review 57,4 July - August 1979

- Herbert, J., "**Development of a Life Quality Inventory**," Dissertation Abstracts International 5,3 (1974)
- Herzberg, F.B. Mausner & B. Snyderman, **The Motivation to Work**. (New York : John Wiley and Sons, Inc; 1959), 105-107.
- Hoagland, J.L., "**Principal's and Teacher's Perceptions of Teacher Participation in The Decision Process in Public Secondary Schools With and Without A Collective Bargaining Contract**" (Dissertation Abstract International, 1986)
- House, Robert, **Managerial Process and Organization Behavior** (New York : Scott, Foresman and Company, 1976)
- Huse E. and Cummings T., **Organization Development and Change**. (New York : West Publishing, 1995)
- Karl, Albrecht .**Organization Development**. (New Jersey : Prentice - Hill, 1983)
- Katz, Daniel and Robert Kahn. L. **The social Psychology of Organizations**, 2nd ed. New York : John Wiley & Son, 1978.
- Keith, Davis and Newstrom John W., **Human Behavior at Work : Organizational**, 7th ed. International Student Edition (New York : McGraw - Hill Book Company, 1989)
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. **Determining Sample Size For Research Activities**, Journal for Education and Psychological Measurement, No 3 November 1970.
- Lewin, David, **Collective Bargaining and Quality of Work Life**. (Organization Dynamics. Autumn, 1981)
- Likert, Rensis. **The Human Organization**. New York : McGraw - Hill Book Company Inc, 1976.
- _____. **New Pattern of Management**. New York : McGraw - Hill Book Company, 1992.
- Louis R.N. , **Participation Productivity and Quality of Work Life**. (London : Prentice - Hall, 1998)
- Lunenburg, Fred C., and Allan V. Ornstein. **Educational Administration : Concepts and Practices**, 6th ed. (CA : Wadsworth Publishing, 2007)

- Maslow , A.H., *Motivation and Personality*, 2nd ed. (New York : Harper & Rows Publishers, 1970)
- McClelland, David C., *The Achievind Society* (New York : Van Nostrand, 1961)
- Nasermoaddeli Ali, Michikazu Sekine, Shimako Hamanishi and Sadanobu Kagamimori. **Associations between sense of coherence and psychological work characteristics with changes in quality of life in Japanese Civil Servants** : a l-year follow-up study. *Industrial Health*,41,2003)
- Pearson, L.carolyn and William Moomaw.**The Relationship between Teacher Aueonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism**, "Educational Research Quarterly. 29, 1 September 2005.
- Pelsma, D.M., **The quality of teacher work life survey** : A preliminary report on a measure of teacher strees and job satisfaction and the implications for school counselors.2003.
- Robbins,P.,**Organization they : Structure desigs and application** (New Jersey : Prentice - Hall),1990
- Robert James and Irving Paul, **Leadership and organization** (New York : McGraw - Hill,1961)
- Robinson , S.P., **Managing Today**. (London : Prentice - Hall,1991)
- Sashkin ,Marshall, **A manager's guide to participative management** (New - York : AMA Membership Publication Division,1982)
- Schermerhorn, John R.,**Management**,5th ed.New York : John Wiley & Sons,1996.
- Skrovan., Daniel J., **Quality of work life : Perspectives for Business and the Public Sector**.Massachusetts : Addison - Wesley Publishing Company,1983.
- Swansburg,RussellC. **Management and Leaddership for Nurse Managers**,2nd ed.Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1996.
- Tausky ,Curt ,**"Productivity, Incentives,and the Quality of work life,"** Nation Forum (1982)
- UNESCO.**Quality of life improvement programmes**. Bangkok : UNESCO regional office,1993

- Ventegodt Soren, Joav Merrick and Niels Jorgen Andersen., **Quality of life theory I : the IQOL theory : an integrative theory of the global quality of life concept. The Scientific World Journal**,3,2003.
- Vroom,Victor H. and Edward L.Deci. **Management and Motivation** .New York : Penguin Book Ltd, 1970.
- Walton, Richard E.," **Quality of work life**". In Mirza S.Saiyadain(Eds.),Human Resources Management (New Delhi : McGraw - Hill offices,2009) ,396-397.
- Wayne Cascio F. , **Managing Human Resources : Productivity Quality of Work Life Profits 7thed.** (New york : McGraw - Hill,2006)
- Yukl Gray A., **Leadership in Organization** .New York : Prentice - Hall,1981.
- Zhang Jijia,Chen Jun and Dong ChangFeng.The "Fears" of Teachers in Institutions of Higher Education.**Chinese Education & Society** 38,5 September - October 2005.







ที่ ศธ 6812.2/586



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุญาตตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ระวี อรรถวิสัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวนิสรพร แซ่มชุงาม รหัสนักศึกษา 56252361 นักศึกษาระดับปริญญา
มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ – สกุล ดร.ระวี อรรถวิสัย
 วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา นักบริหารการศึกษา ระดับต้น
 สำนักงานเทศบาลตำบลกรับใหญ่
2. ชื่อ – สกุล ดร.พรรณมาศ พรหมพิลา
 วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 2 วัดปราสาททอง
 เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
3. ชื่อ – สกุล ดร.จันทิมา จันทรสวรรณ
 วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา เทศบาลเมืองคูคต
4. ชื่อ – สกุล นางมัลลิกา โชติมา
 วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรบัณฑิต เอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ตำแหน่ง ครู คศ.4 โรงเรียนเทศบาล 3 ประชาชื่นดี
5. ชื่อ – สกุล นางสาวสรานัญจิตร วงษ์ทองดี
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ตำแหน่ง ครูโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี



ตารางแสดงการพิจารณาค่าความตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การ พิจารณา
		1	2	3	4	5			
การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (participation in goal setting)									
1	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
2	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
3	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมตรวจสอบและ พัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
4	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making)									
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนร่วม ปรึกษางานในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้รวบรวมข้อมูล ด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
7	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน ประเมินผลงานเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	✓
8	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (Participation in problem solving)									
9	ผู้บริหารพิจารณาข้อจำกัดจากอำนาจของฝ่ายบริหาร และเทคโนโลยีในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
10	ผู้บริหารพิจารณาทางเลือกโดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและบรรทัดฐานทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	✓
11	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหา โดยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	✓

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3	4	5			
การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in change)									
12	ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ วิธีการที่แปลกใหม่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
13	ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาาร่วมกันปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการ ในการพัฒนางานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√

ตารางแสดงการพิจารณาค่าความตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3	4	5			
การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)									
1	ครูได้รับค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทน ที่เพียงพอในการใช้จ่ายและการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	√
2	ครูได้รับเงินเดือน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	√
3	ครูรับผลประโยชน์หรือสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	√
4	ครูได้รับการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับจากองค์การได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	√
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี (Safe and healthy environment)									
5	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เกิดภัยอันตรายในชีวิตและทรัพย์สิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
6	สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานของครู มีความ สะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
7	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ของครู	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	√

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ผู้เกี่ยวข้องคนที					รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Development of human capacities)									
8	เปิดโอกาสให้ครู ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
9	ส่งเสริมครูนำทักษะความรู้ ความคิด ประสบการณ์ การปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
10	ผู้บริหารสนับสนุน ยอมรับการพัฒนาในการทำงานและความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	√
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ (Growth and security)									
11	การส่งเสริมครูให้มีความรู้ ความสามารถ มาพัฒนา ตนเอง ให้มีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
12	การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	√
13	การได้รับการยอมรับในผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
การบูรณาการทางสังคม (Social integration)									
14	การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
15	การเปิดโอกาสให้ครูร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามโอกาสอันควร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	√
16	การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระบบและมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	√
ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน									
17	ครูได้รับสิทธิและความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	√
18	ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อย่างเปิดเผย และอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	√

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การพิจารณา
		1	2	3	4	5			
ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน									
19	ครูได้รับโอกาสการปฏิบัติงานจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	√
จังหวะของชีวิตโดยรวม (The total life space)									
20	การทำงานของครูมีความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
21	ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมาย ต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
22	ครูมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม และชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	√
23	มีเวลาพักผ่อนหรือผ่อนคลายความเครียดกับชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	√
การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance)									
24	ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นที่ยอมรับขององค์กร	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	√
25	การปฏิบัติงานของครูต้องรับผิดชอบต่อสังคมในทุกด้าน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	√
26	การปฏิบัติงานของครูได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	√

ภาคผนวก ค

หนังสือหน่วยงานขอทดลองเครื่องมือ
และรายชื่อโรงเรียนขอทดลองเครื่องมือ





ที่ ศธ 6812.2/743

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวนิสรพร แซ่มชุงาม รหัสนักศึกษา 56252361 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน
สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้
นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ

จำนวน 15 แห่ง

1. โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมนิมิต (พ่อค้าอุทิศ) อ.เมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
2. โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หรือณัฐร์) อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม
3. โรงเรียนเทศบาลวัดป้อมแก้ว (อัครพงศ์ชนูปถัมภ์) อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม
4. โรงเรียนเทศบาลวัดใหญ่(ราชพงษ์) อ.เมือง จ.สมุทรสงคราม
5. โรงเรียนเทศบาล1 วัดนางวัง สหราษฎร์อุทิศ อ.อัมพวา จ.สมุทรสงคราม
6. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเกษมสรณาราม (วงศ์ประชาชนุเคราะห์) อ.อัมพวา จ.สมุทรสงคราม
7. โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกุลราษฎร์) อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
8. โรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก (กรับวิทยาทาน) อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
9. โรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม) อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
10. โรงเรียนเทศบาลวัดตึกมหาชยาราม (สมุทรคุณากร) อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
11. โรงเรียนเทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม(วัฒนรวมวิทยา) อ.เมือง จ.สมุทรสาคร
12. โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร
13. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนครอ้อมน้อย 1 (หมู่บ้านพงษ์ศิริชัย) อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร
14. โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่อี (สังวรจันทสรราษฎร์วิทยา) อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร
15. โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์ อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร





Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.959	39



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	172.1000	222.162	.485	.	.959
x2	172.1000	221.472	.581	.	.958
x3	172.2667	225.168	.318	.	.960
x4	172.0667	216.340	.819	.	.957
x5	172.1000	212.024	.900	.	.956
x6	171.9000	220.369	.760	.	.957
x7	172.2667	217.582	.734	.	.957
x8	172.2667	218.064	.648	.	.958
x9	172.4333	225.013	.353	.	.959
x10	172.1333	218.740	.669	.	.958
x11	172.0667	221.926	.503	.	.959
x12	172.2333	220.944	.604	.	.958
x13	172.2000	217.545	.731	.	.957
y1	172.4333	214.599	.670	.	.958

Y2	172.3667	214.861	.681	.	.958
Y3	172.1333	221.844	.422	.	.959
Y4	172.0333	221.620	.590	.	.958
Y5	172.1000	217.059	.769	.	.957
Y6	172.3000	218.355	.696	.	.957
Y7	172.2333	221.289	.583	.	.958
Y8	172.3333	211.954	.761	.	.957
Y9	171.9667	225.551	.427	.	.959
Y10	172.1000	222.369	.526	.	.958
Y11	171.9667	223.757	.481	.	.959
Y12	172.1000	220.024	.669	.	.958
Y13	172.1667	221.385	.577	.	.958
Y14	172.2000	224.648	.382	.	.959
Y15	172.1000	222.024	.547	.	.958
Y16	172.0667	217.444	.692	.	.957
Y17	172.1000	221.955	.551	.	.958
Y18	172.1000	225.059	.416	.	.959
Y19	172.1667	220.075	.656	.	.958
Y20	172.1667	221.868	.548	.	.958
Y21	172.3333	222.023	.498	.	.959
Y22	172.2667	223.513	.453	.	.959
Y23	172.2667	215.513	.725	.	.957
Y24	172.2333	218.323	.633	.	.958
Y25	172.0667	219.099	.662	.	.958
Y26	172.1667	218.144	.642	.	.958



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

และรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง



ที่ ศธ 6806 (คส)/พิชช



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

23 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวนิสรพร แซ่มชุกรม รหัสประจำตัว 56252361 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "
การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 "
มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาล ในโรงเรียนของท่าน
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยช ไขวิทย์ศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 32 โรงเรียน

1. โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดเทวสังฆาราม) ในพระสังฆราชูปถัมภ์ อ.เมือง จ. กาญจนบุรี
2. โรงเรียนเทศบาล 2 ประชาภิบาล อ.เมือง จ. กาญจนบุรี
3. โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านบ่อ อ.เมือง จ. กาญจนบุรี
4. โรงเรียนเทศบาล 4 บ้านชุกกุ่ม อ.เมือง จ. กาญจนบุรี
5. โรงเรียนเทศบาล 5 กระจดาชไทยอนุเคราะห์ อ.เมือง จ. กาญจนบุรี
6. โรงเรียนเทศบาลทองผาภูมิ อ.ทองผาภูมิ จ.กาญจนบุรี
7. โรงเรียนเทศบาล 1วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) อ.เมือง จ.นครปฐม
8. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนาหา (สมัครพลผดุง) อ.เมือง จ.นครปฐม
9. โรงเรียนเทศบาล 3 สระกระเทียม อ.เมือง จ.นครปฐม
10. โรงเรียนเทศบาล 4 เขาวนปรีชาอุทิศ อ.เมือง จ.นครปฐม
11. โรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์ อ.เมือง จ.นครปฐม
12. โรงเรียนเทศบาลวัดห้วยพลู (โชติประชานุเคราะห์) อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม
13. โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านสามพราน (นครสารผดุงวิทย์) อ.สามพราน จ.นครปฐม
14. โรงเรียนเทศบาล 1 วัดเทียนดัด (นครผลพิทยาคาร) อ.สามพราน จ.นครปฐม
15. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราชฎาร์วิทยาคาร) อ.สามพราน จ.นครปฐม
16. โรงเรียนเทศบาล 1 วัดสถิตนารถปริวัตร อ.เมือง จ.ราชบุรี
17. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดช่องลม อ.เมือง จ.ราชบุรี
18. โรงเรียนเทศบาล 3 เทศบาลสงเคราะห์ อ.เมือง จ.ราชบุรี
19. โรงเรียนเทศบาล 4 วัดมหาธาตุวรวิหาร อ.เมือง จ.ราชบุรี
20. โรงเรียนเทศบาล 5 พหลโยธินรามินทรภักดี อ.เมือง จ.ราชบุรี
21. โรงเรียนเทศบาล 1 ทรงพลวิทยา อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี
22. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดบ้านโป่ง อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี
23. โรงเรียนเทศบาล 3 ประชายินดี อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี
24. โรงเรียนเทศบาลวัดโชค (ธรรมเสนานีวรคุณ) อ.โพธาราม จ.ราชบุรี
25. โรงเรียนเทศบาลวัดไทรอารีรักษ์ (มณีวิทยา) อ.โพธาราม จ.ราชบุรี
26. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดปราสาททอง อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี
27. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดไชนาวาส อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี
28. โรงเรียนเทศบาล 4 วัดศรีบัวบาน อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี
29. โรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดบางลี่ (พานิชย์อุทิศ) อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี
30. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดใหม่อัมพวัน อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี
31. โรงเรียนเทศบาล 4 วัดโพธิ์อัน อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี
32. โรงเรียนเทศบาล 5 วัดศรีสำราญ อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา 1 ฉบับ และพนักงานครูเทศบาล 1 ฉบับ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 39 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 จำนวน 26 ข้อ

3. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 คำตอบที่ได้จะไม่มีผลต่อท่านแต่ประการใด แต่ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารการศึกษาต่อไป ฉะนั้นข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป

4. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยได้ทางไปรษณีย์ซึ่งทางผู้วิจัยได้แนบซองเอกสารมาพร้อมแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิสรพร แซ่มชุงาม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความทำที่ตรงกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	() 01
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 26 ปี <input type="checkbox"/> 26 - 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 - 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป	() 02
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	() 03
4.	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทน <input type="checkbox"/> พนักงานครูเทศบาล	() 04
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 11 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	() 05

ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่า มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนของท่าน ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย						
1.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมกำหนดเป้าหมายของงาน						() 06
2.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการวางแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน						() 07
3.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน						() 08
4.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้						() 09
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนร่วมปรึกษางานในด้านต่าง ๆ						() 10
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน						() 11
7.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินผลงานเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจ						() 12
8.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบของโรงเรียน						() 13

ข้อ ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา						
9	ผู้บริหารพิจารณาข้อจำกัดจากอำนาจของฝ่ายบริหาร และเทคโนโลยีในการตัดสินใจ						() 14
10	ผู้บริหารพิจารณาทางเลือกโดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและบรรทัดฐานทางสังคม						() 15
11.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ปัญหา โดยนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน						() 16
	การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง						
12.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการสร้างวิเคราะห้ วิธีการที่แปลกใหม่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ						() 17
13.	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการ ในการพัฒนางานในโรงเรียน						() 18



ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม						
1.	ครูได้รับค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทน ที่เพียงพอในการใช้จ่ายและการดำรงชีวิต						() 19
2.	ครูได้รับเงินเดือน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ						() 20
3.	ครูรับผลประโยชน์หรือสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม						() 21
4.	ครูได้รับการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับจากองค์การได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและยุติธรรม						() 22
	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี						
5.	สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เกิดภัยอันตรายในชีวิตและทรัพย์สิน						() 23
6.	สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานของคุณ มีความสะดวกสบาย มีอากาศถ่ายเท						() 24
7.	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ของครู						() 25
	การพัฒนาความสามารถของมนุษย์						
8.	เปิดโอกาสให้ครู ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง						() 26

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ส่งเสริมครูนำทักษะความรู้ ความคิดประสบการณ์ การปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนางาน						() 27
10.	ผู้บริหารสนับสนุน ยอมรับการพัฒนาในการทำงานและ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย						() 28
	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน/อาชีพ						
11.	การส่งเสริมครูให้นำความรู้ ความสามารถ มาพัฒนา ตนเอง ให้มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						() 29
12.	การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตาม ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม						() 30
13.	การได้รับการยอมรับในผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น						() 31
	การบูรณาการทางสังคม						
14.	การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม						() 32
15.	การเปิดโอกาสให้ครูร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามโอกาสอันควร						() 33
16.	การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระบบ และมีความยุติธรรม						() 34
	ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน						
17.	ครูได้รับสิทธิและความเป็นธรรมในการพิจารณา ผลตอบแทน						() 35
18.	ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อย่าง เปิดเผยและอย่างสร้างสรรค์						() 36
19.	ครูได้รับโอกาสการปฏิบัติงานจากองค์กร ด้วยความ เสมอภาคและมีความยุติธรรม						() 37

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	จังหวะของชีวิตโดยรวม						
20.	การทำงานของครูมีความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาชีวิตส่วนตัว						() 38
21.	ปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมาย ต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป						() 39
22.	ครูมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม และชัดเจน						() 40
23.	มีเวลาพักผ่อนหรือผ่อนคลายความเครียดกับชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ						() 41
	การเกี่ยวข้องกับสังคม						
24.	ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นที่ยอมรับขององค์กร						() 42
25.	การปฏิบัติงานของครูต้องรับผิดชอบต่อสังคมในทุกด้าน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร						() 43
26.	การปฏิบัติงานของครูได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม						() 44

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวนิสรพร แซ่มชุงาม
วัน เดือน ปี เกิด	3 กันยายน พ.ศ. 2529
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร (เกียรตินิยมอันดับ 2) พ.ศ. 2556 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 69 หมู่ 4 ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	

