

๕๗๒.๑๒

๑๐๕๑

๙๓

การบริหารงานโดยยี่กัฏประสงค์ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

วนิดา สกตรัตน์

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

- 8 ก.ค. 2526

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต

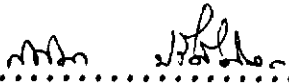
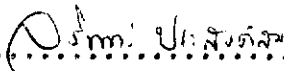
กุมภาพันธ์ 2526

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

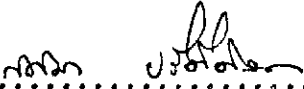
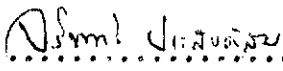
151957

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปัญหานี้จน
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..........ประธาน
..........กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน
..........กรรมการ
..........กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปัญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.กิติมา ปรีดีคิลก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รินทร์ ประสงค์สม ท่านอาจารย์ทั้งสองได้
ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนแก้ไขส่วนบกพร่องในการเขียน
เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัย ขอขอบคุณโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมือ
ในการออกแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณ คุณภรuti สกลรัตน์
ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือแก่วิจัยเป็นอย่างดีทุกขั้นตอน ทำให้ปัญญานิพนธ์ฉบับนี้
สำเร็จลงด้วยดี

วนิดา สกลรัตน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของการบริหารงานโดยยี่กัตถุประสงค์	7
ความสำคัญของการบริหารงานโดยยี่กัตถุประสงค์	9
ลักษณะของการบริหารงานโดยยี่กัตถุประสงค์	11
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
กลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	32
การรวบรวมข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40

ตอนที่ 1	หาค่าเฉลี่ยการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์	40
ตอนที่ 2	เปรียบเทียบการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์สูงและต่ำ กับตัวแปร ด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม	47
ตอนที่ 3	หาความสัมพันธ์ของการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์สูงและต่ำ กับตัวแปรด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และ การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม	67
5	สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	70
	กลุ่มตัวอย่าง	70
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล	71
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
	อภิปรายผล	71
ตอนที่ 1	หาค่าเฉลี่ยการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์	72
ตอนที่ 2	เปรียบเทียบการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์สูงและต่ำ กับตัวแปรด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม	73
ตอนที่ 3	หาความสัมพันธ์ของการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์สูงและต่ำ กับตัวแปรด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และ การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม	73
	ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม		77
ภาคผนวก		83

บัญชีการงาน

การงาน	หน้า
1 แสดงรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	31
2 แสดงความเฉลี่ยการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัตฤประสงค จำแนกเป็นรายขอ	41
3 แสดงความเฉลี่ยการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงาน โดยยี่กัตฤประสงค	47
4 แสดงความเฉลี่ยการบริหารที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัตฤประสงคสูง และการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัตฤประสงคต่ำ จำแนกเป็นรายขอ	48
5 แสดงความเฉลี่ยคะแนนรวมของการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดย ยี่กัตฤประสงค โดยจำแนกเป็นกลุ่มที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดย ยี่กัตฤประสงคสูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัตฤประสงคต่ำ ...	55
6 แสดงความเฉลี่ยขวัญของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงาน โดยยี่กัตฤประสงคสูง และของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการ บริหารงานโดยยี่กัตฤประสงคต่ำ	56
7 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดย ยี่กัตฤประสงคกับตัวแปรงานขวัญ	59
8 แสดงความเฉลี่ยความภักศรวางสรรค ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการ บริหารงานโดยยี่กัตฤประสงคสูง และของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้อง กับการบริหาร โดยยี่กัตฤประสงคต่ำ	60
9 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัตฤ ประสงคกับตัวแปรงานความภักศรวางสรรค	62
10 แสดงความเฉลี่ยความรับผิดชอบของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงาน โดยยี่กัตฤประสงคสูง และของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงาน โดยยี่กัตฤประสงคต่ำ	63

11	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงาน โดยยี่กัตตประสงค์กับตัวแปรตามความรับผิดชอบ	64
12	แสดงค่าเฉลี่ยการให้ ความร่วมมือของกลุ่ม ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้อง กับการบริหารงานโดยยี่กัตตประสงค์สูง และของ กลุ่มที่มีการบริหารงาน สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัตตประสงค์ต่ำ	65
13	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดย ยี่กัตตประสงค์กับตัวแปรตามการให้ ความร่วมมือของกลุ่ม	67
14	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารงานโดยยี่กัตตประสงค์กับตัวแปร ทาง ฯ	68

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

* การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) เรียกย่อ ๆ ว่า MBO เป็นเทคนิคในการบริหารงานชนิดหนึ่ง การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์นี้หลักการให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้มีความรับผิดชอบเต็มที่ โดยมีทิศทางการทำงานที่แน่นอน มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีหลักในการประสานวัตถุประสงค์ขององค์การและวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลเข้าด้วยกัน มีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลงานที่แน่นอนชัดเจน ให้อิสระในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้จักควบคุมตนเอง ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบข้อมูล เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อีกด้วย * (ไพโรจน์ สติปรีชา 2523 : 9)

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิคการบริหารที่ก่อให้เกิดผลดีหลายประการ ได้แก่ การกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบ ทำให้สะดวกต่อการประเมินผลงานว่าได้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด และการมีมาตรฐานสำหรับใช้วัดผลงานที่กำหนดขึ้นโดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีการกำหนดงานของแต่ละคน ทำให้เกิดความผูกพัน ชยัน เอาใจใส่ในงาน การให้อิสระในการทำงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มค้นคิดวิธีการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น (เสนอวาทิยา 2521 : 58 - 60)

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิคทางการบริหารที่ได้รับความนิยมแพร่หลายเป็นอย่างมากในบรรดาการบริหารทั้งหลายในปัจจุบัน จากรายงานที่ได้รับจากการสำรวจ ปรากฏว่าเทคนิคดังกล่าวได้รับการจัดอันดับว่าเป็นเทคนิคทางการบริหารที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเป็นอันดับที่สาม

ในปี ค.ศ. 1973 ในประเทศสหรัฐอเมริกา แนวคิดเรื่องการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
 เกิดจากข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปต้องการที่จะมีความเป็นอิสระในการกระทำ
 สิ่งต่าง ๆ ดังนั้นถ้าหากให้มีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้
 อยู่ใต้บังคับบัญชาแล้วก็จะเป็นการปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการกระทำ
 สิ่งต่าง ๆ ตามขอบเขตของงานที่ตนจะต้องรับผิดชอบได้ นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความ
 เชื่อมมั่นในตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยที่ความเชื่อนี้จะก่อให้เกิดให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ
 สำนึกในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์จึงเป็นแนว
 คิดที่ว่า แทนที่ผู้บังคับบัญชาจะไปแนะนำว่าควรจะทำอย่างไรบ้าง มาเป็น ผู้บังคับบัญชาจะ
 ต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่และกำหนดข้อตกลงที่ชัดเจน ในผลงานหรือเป้าหมายของงานที่ต้องการ
 จะให้บรรลุวัตถุประสงค์กับผู้ปฏิบัติงานและปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นเอง
 ผู้บังคับบัญชาจะต้องยอมให้ผู้ปฏิบัติงานทำการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ภายในขอบเขตงาน
 ที่มอบหมายให้ และเป็นไปตามนโยบายขององค์กร (สมยศ นาวิการ 2521 : 23 - 24)

การบริหารงานเท่าที่เป็นมา หรือโดยที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ส่วนมากมักจะเป็นการแก้ปัญหา
 เฉพาะหน้า โดยมีจะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นเสียก่อน แล้วจึงพยายามแก้ปัญหาเหล่านั้น ทำให้การ
 บริหารไม่เกิดประโยชน์ เกิดความสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้แนวคิดตรงกันข้ามเกิดขึ้นเกี่ยวกับการ
 บริหารว่า ไม่จำเป็นต้องคอยให้ปัญหาขึ้นมาก่อน สามารถจะคิดถึงสิ่งที่จะทำต่อไป และ
 ขณะเดียวกันก็พยายามป้องกันมิให้ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์อยู่
 ในแนวคิดประการหลังคือ ต้องมีการตั้งวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า วางแผนล่วงหน้า และดำเนิน
 กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่วางไว้ คอยตรวจสอบการวางแผนปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนด
 ไว้หรือไม่ หากไม่เป็นไปหรือมีสิ่งใดเกิดขึ้นก็จะไต่ถามไต่ทันเหตุที่ จากแนวคิดนี้ทำให้การบริหาร
 งานโดยยึดวัตถุประสงค์ได้รับความนิยม นำไปใช้ในองค์กรธุรกิจต่าง ๆ มากมายอยู่ในปัจจุบันนี้
 (วุฒิชัย จานงค์ 2521 : 436)

การบริหารงานโดยยี่ฉัตถุประสงค์ เป็นแนวคิดที่เน้นความสำคัญของผลงาน หรือการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ การสร้างสรรบรรยากาศให้เกิดการใช้ความสามารถร่วมกันในรูปของกลุ่มการทำงาน โดยที่เน้นการเปิดโอกาสให้บุคคลจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ในการตัดสินใจ ในกิจกรรมที่สำคัญ ๆ ขององค์การ

การบริหารงานโดยยี่ฉัตถุประสงค์เป็นแนวคิดในการบริหาร ซึ่งเน้นถึงการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งสมมติฐานเป้าหมายของบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ เข้าด้วยกัน เพื่อใช้เป็นหลักในการวางแผนการดำเนินงาน และเป็นมาตรฐานที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของบุคคล ของหน่วยงานและขององค์การ เป็นส่วนรวม ตลอดจนใช้เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง และมีความรับผิดชอบเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (มารวย ผดุงสิทธิ์ 2520 : 9)

* หลักสำคัญของการบริหารงานโดยยี่ฉัตถุประสงค์ คือ การบริหารงานที่ยึดถือวัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ และการกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องเกิดขึ้นจากกระบวนการที่ทั้งฝ่ายผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณากำหนด โดยที่วัตถุประสงค์นั้นต้องมีความเฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้ เป็นสิ่งที่ เป็นจริงสามารถปฏิบัติได้ และช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่กำหนดต้องมีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน (เซนทร์ วิวัฒน์บรรจง 2523 : 315 - 316)

การบริหารงานโดยยี่ฉัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลดีแก่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะทำให้บุคคลมีโอกาสที่จะทำประโยชน์ มีความรับผิดชอบได้มากขึ้น เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี เพราะทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ลดความไม่แน่นอนเพราะมีเป้าหมายกำหนดไว้ชัดเจน ช่วยสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีมาตรการในการวัดและประเมินผลงานที่ถูกต้อง เกิดความเท่าเทียมกันในการได้รับความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

แนวคิดในเรื่องการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ได้ถูกนำไปใช้ในภาคเอกชน หน่วยงาน ธุรกิจ ใ้ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดี เป็นที่น่าสังเกตว่าหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์หลักการนี้ทำให้เกิดผลงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับโรงเรียน ประถมศึกษา ในการบริหารการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เป็นระดับการศึกษาที่สำคัญที่จัดขึ้นเพื่อประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยมุ่งพัฒนาให้เยาวชนมีความรู้ ความสามารถ หากมีวิธีการบริหารที่ดีจะทำให้เยาวชนอันเป็นผลจากการศึกษามีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของวิทยาการต่าง ๆ จากการศึกษาพบว่า ในต่างประเทศได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาพอสมควร และได้รับผลสำเร็จ (Osborne. 1979 : 3960 -A) ส่วนในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาหรือไม่เพียงใด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. มุ่งสำรวจการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร
2. เปรียบเทียบขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ ตลอดจนของครูในโรงเรียนที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูงและต่ำ
3. หากหาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์กับ ขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือ ตลอดจนของครูในโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานระดับสูงพิจารณา นำแนวคิดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มาใช้เป็นแนวทางในการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ให้มีหลักการในการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 920 คน จากโรงเรียนใน 24 เขต จำนวน 100 โรงเรียน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานโรงเรียนที่สอดคล้องกับหลักการ บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือของกลุ่มของครูในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ หมายถึง เทคนิคการบริหารงานอย่างหนึ่ง ที่ยึดหลักการ ดังนี้
 - 2.1 ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญ ของการดำเนินงานทุกระดับขององค์การ
 - 2.2 พิจารณาลงานเป็นหลักในการวัดความสำเร็จของงาน
 - 2.3 ให้อิสระในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 เน้นหรือส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะร่วมกันกำหนด มาตรฐานและเกณฑ์ที่จะใช้วัดผลงาน
 - 2.5 เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน นับตั้งแต่กำหนดวัตถุประสงค์ จนถึงขั้นสุดท้าย คือ การประเมินผล

2.6 มีแผนงานและแผนการควบคุมที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแผนงานจะประกอบด้วย การกำหนดบทบาท ภารกิจ ความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม กำหนดผลงาที่ต้องการ ระยะเวลา ทรัพยากร และแผนควบคุมโดยกำหนดมาตรฐานของงาน

ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามวัดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

3. ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจ เป็นทัศนคติที่เมื่อเกิดขึ้นแล้ว จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของคน หรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานในโรงเรียน ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามวัดขวัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การใช้ความคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การเรียนการสอน ตลอดจนริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ สนใจในความคิดและผลงานของผู้อื่น ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนและผลงานของผู้อื่น ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามวัดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความไว้วางใจได้ ความผูกพันกับงานในหน้าที่ และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ทำงานด้วยความเพียรพยายามเต็มความสามารถ และละเอียดรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไม่ประจบสอประนอมสำเร็จมีความกล้าที่จะเผชิญกับความไม่จริง และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามวัดความรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

6. การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม หมายถึง การให้ความคิดเห็น ปรีกษาคำหรือเสนอแนะวิธีปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลงานของโรงเรียนที่ดีร่วมกัน ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามวัดการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

ได้มีผู้ให้คำนิยามและความหมาย เรื่อง การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ไว้หลายแง่มุม พอสรุปได้ดังนี้

ดรักเกอร์ (Drucker. 1954 : 149 - 150) กล่าวว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ หมายถึงการควบคุมจากภายนอก เป็นการควบคุมที่มีประสิทธิภาพจากภายใน แรงจูงใจของผู้จัดการในการปฏิบัติ มิได้เกิดจากคำสั่งของผู้หนึ่งผู้ใด แต่กระทำไปเนื่องจากความต้องการทำตามจุดหมาย มีแนวคิดเกี่ยวข้องกับการกระทำพฤติกรรม และแรงจูงใจของมนุษย์ และท้ายสุดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์จะนำไปใช้จัดการในกิจการทุกอย่าง ธุรกิจ ไม่ว่าเล็กหรือใหญ่

โอดิโอรน์ (Odiorne. 1965 : 55) กล่าวว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นระบบของการจัดการโดยจุดหมาย ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นขบวนการซึ่งมุ่งบังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์การร่วมกันวางเป้าหมายทั่วไป จำแนกขอบเขตความรับผิดชอบในรูปของการคาดหวังผลงานจากแต่ละคน และใช้วิธีการเหล่านี้เป็นแนวปฏิบัติของหน่วยงาน และประเมินผลสมาชิกในองค์การ

สมาคมบริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (อ้างอิงมาจาก Kimbrough and Nunnery. 1976 : 150) ได้นิยามว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นระบบการปฏิบัติงานที่ระบุอำนาจหน้าที่ขององค์การ และเจ้าหน้าที่ดำเนินไปข้างหน้า และยึดกับจุดหมายและการจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลตามความต้องการ

สมัย นาวิกการ (สมัย นาวิกการ 2518 : 25) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน โดยยัตัตตประสงค์ คือความพยายามที่จะกำหนดเป้าหมายในทุกระดับขององค์การและสนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับ เป้าหมายดังกล่าวจะทำให้เห็นถึงขอบเขตของความรับผิดชอบ และมาตรฐานของแต่ละหน่วยงาน โดยที่เป้าหมายนั้นจะต้องวัดได้ และมีระยะเวลากำหนดไว้ในการที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางของพฤติกรรมในองค์การ

ไฟโรจน์ สติปรีชา (ไฟโรจน์ สติปรีชา 2523 : 3) ได้ให้ความหมายการบริหารงาน โดยยัตัตตประสงค์ว่า เป็นระบบการบริหารรูปแบบหนึ่งที่มีการกำหนดยัตัตตประสงค์ทั้งระบบขององค์การ โดยที่ทำการวางแผนและจัดอันดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมมือ และเต็มใจของผู้บริหารทุกระดับในองค์การ ในอันที่จะร่วมมือกันบริหาร เพื่อให้บรรลุยัตัตตประสงค์ ตลอดจนมีกลไกควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือยัตัตตประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือกล่าวสั้น ๆ ได้ว่า เป็นระบบการบริหารที่จัดการให้ทุกคนในองค์การที่เกี่ยวข้องร่วมกันปฏิบัติงานโดยมียัตัตตประสงค์เป็นหลัก แล้วใช้ยัตัตตประสงค์นี้เป็นเครื่องประเมินผลของการปฏิบัติงาน

เสนาะ ทิเฆว (เสนาะ ทิเฆว 2521 : 55 - 56) กล่าวว่า การบริหารงาน โดยยัตัตตประสงค์ เป็นวิธีการบริหารอย่างหนึ่งโดยการกำหนดเป้าหมายในทุกระดับขององค์การ และกำหนดมาตรฐานขึ้น เพื่อใช้วัดหรือประเมินผลงานที่ได้จากการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น การกำหนดเป้าหมายจะเป็นการระบุขอบเขตของความรับผิดชอบ และพฤติกรรมของแต่ละหน่วยงาน และเป้าหมายดังกล่าว จะต้องสามารถกำหนดเป็นค่าที่ใช้วัดได้

จากคำนิยามความหมายของการบริหารงานโดยยัตัตตประสงค์ต่าง ๆ ที่ยกมาเป็นตัวอย่างนี้ อาจสรุปได้ว่า การบริหารงานโดยยัตัตตประสงค์เป็นเทคนิคหนึ่งของการบริหารงานที่มีการกำหนดยัตัตตประสงค์ขององค์การ เป็นหัวใจของการดำเนินงาน ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน มุ่งผลงานเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ทั้งวางแผน กำหนดยัตัตตประสงค์ ดำเนินงาน และประเมินผลงาน

มาตรฐานในการวัดและควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา มาตรฐานดังกล่าวจะจำชัดและไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายอื่น ๆ และจะเป็นมาตรฐานที่ปฏิบัติงานสามารถที่จะปฏิบัติได้และยอมรับ เพราะการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์หวังที่จะให้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้มีส่วนในการตั้งเป้าหมายและมาตรฐาน ซึ่งจะใช้ในการวัดผลและควบคุมงาน ฉะนั้นความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับรอง หรือผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง

4. ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มุ่งหมายที่จะให้มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานทุกระดับ โดยผสมผสานเป้าหมายหรือความต้องการส่วนบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายดังกล่าวสามารถที่จะบรรลุถึงได้ หากใช้ความพยายามในการทำงานเต็มที่ ฉะนั้นจะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะพยายามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและขันแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อันจะทำให้ตนเองบรรลุถึงเป้าหมายหรือความต้องการของตนเองด้วย

5. ทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การมีประสิทธิภาพขึ้น เพราะการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เอื้ออำนวยให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการตั้งเป้าหมายได้คำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน บุคคลได้เพิ่มความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนาค้นเอง

6. ทำให้ลดความขัดแย้งและความคลุมเครือเกี่ยวกับบทบาท เพราะว่าทั้งทางการตั้งเป้าหมายและการกำหนดมาตรฐานวัดผลการปฏิบัติงาน จะเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์จะทำให้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและบุคคลอย่างชัดเจน

7. ทำให้มีมาตรการในการประเมินผลที่แจ่มแจ้งและเชื่อถือได้ เพราะในการพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายหรือมาตรฐานนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนดกัน เป็นสิ่งที่ชัดเจนและวัดได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย บุคคลที่จะได้ความดีความชอบ คือบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

8. ทำให้การรู้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ อำนวยให้เกิดการพิจารณาผลก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดเวลา ทั้งฝ่าย ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน การวิเคราะห์และติดตามผลก้าวหน้าจะช่วยให้สามารถค้นพบ ปัญหาที่เกิดขึ้นทัน ก่อนจะกลายเป็นปัญหาใหญ่ และการที่ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณา และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ก็จะช่วยให้อาสาสมัครหาทางแก้ไขปัญหาลงมือทำได้ง่ายขึ้น

9. ช่วยปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร เพราะการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์จะทำให้การวิเคราะห์ ประเมินผลของการดำเนินงานกับเป้าหมายตลอดเวลา ทำให้พบข้อบกพร่อง ในการดำเนินงานของหน่วยงานและของบุคคล ในส่วนของบุคคล ข้อบกพร่องอาจเกี่ยวกับการ ขาดความรู้ความชำนาญทางเทคนิค การขาดความรู้ความชำนาญในการจัดการ ฯลฯ จะช่วย ให้องค์การสามารถวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้น (มารวย นกขสิทธิ์ 2520 : 16-21)

ในแง่ของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน การที่องค์การนำเอาความคิดการบริหารงานโดย ยึดวัตถุประสงค์มาใช้ก่อให้เกิดผลดี คือ ทำให้บุคคลมีโอกาสที่จะทำประโยชน์และได้รับความรับผิดชอบ ได้มากขึ้น เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะได้ทำงานร่วมกันและแก้ปัญหาาร่วมกัน ขจัด ความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงาน มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลกำหนด ไว้อย่างชัดเจน มีวัตถุประสงค์เป็นแนวทาง การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไป อย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากมีมาตรการในการวัดและประเมินผลงานที่ถูกต้อง ประจักษ์ชัดทั้ง ตัวผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

ลักษณะของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ มีวิวัฒนาการสืบเนื่องมาจาก แนวความคิดที่ว่าวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารงาน การบริหารงานจะดำเนิน ไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ก็จำเป็นจะต้องมีวัตถุประสงค์เป็นหลัก และการบริหารงานโดยมีวัตถุประสงค์ ย่อมจะทำให้สามารถควบคุมการบริหารงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยการใช้องค์ประสงค์เป็น เครื่องวัดความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานได้อีกด้วย นอกจากนี้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

โดยยึดวัตถุประสงค์ ยังเกิดจากแนวความคิดการบริหารทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่ว่าผู้อยู่ใต้งบับบัญชาโดยทั่วไป ต้องการที่จะมีความอิสระในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง แทนที่จะถูกควบคุมให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งนี้ถ้าหากว่าได้มีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้งบับบัญชาแล้ว ผู้ที่อยู่ใต้งบับบัญชาก็มีความเป็นอิสระในการดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ตามขอบเขตของงานที่ตนรับผิดชอบได้ ผลที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ใต้งบับบัญชารู้จักควบคุมตนเอง รู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

วีรวุฒิ กาญจนกุล (วีรวุฒิ กาญจนกุล 2522 : 126 - 130) ได้กล่าวถึงการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ว่าเป็นการบริหารที่มีทั้งวัตถุประสงค์รวมขององค์การใหญ่ และวัตถุประสงค์รองของหน่วยงานย่อยในองค์การ และวัตถุประสงค์รองนั้นจะต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่แตกแขนงไปจากวัตถุประสงค์รวมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ซึ่งนอกจากจะเป็นวัตถุประสงค์ของหน่วยงานย่อยแล้ว ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของตน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อื่น ๆ ในองค์การ เพื่อจะได้เป็นสิ่งช่วยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์รวมอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

ลักษณะสำคัญของการดำเนินการ

1. ผู้บริหารจะต้องพยายามให้ผู้ใต้งบับบัญชาของตน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์รวมขององค์การ โดยกำหนดวัตถุประสงค์รองสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้มีลักษณะเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์รวม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์อาจจะกระทำโดยผู้บังคับบัญชา หรือโดยความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้งบับบัญชา รวมทั้งกำหนดขึ้น
3. เน้นหนักในผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการดำเนินงาน

การกำหนดวัตถุประสงค์ให้บังเกิดผล มีเงื่อนไขสรุปได้ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และไม่กว้างมากจนยากแก่การประเมินผลงาน เช่น สร้างถนนคอนกรีตยาว 15 กม. ภายใน 1 ปี มูลค่าไม่เกิน 20 ล้านบาท เป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และวัดได้ ส่วนวัตถุประสงค์ที่วัดไม่ได้ เช่น "พัฒนาจิตใจประชาชน"
2. การมอบหมายหน้าที่โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ครอบคลุมกันไป คือ ถ้าจะมีการมอบหมายหน้าที่ โดยกำหนดผลงานที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จแล้ว นอกจากจะเป็นการช่วยให้การประสานงาน และดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การ ยังจะเป็นสิ่งช่วยในการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นอย่างมาก
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ให้สามารถใช้เป็นมาตรการในการวัดระดับความสำเร็จของผลงาน นักบริหารมักจะกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำมากกว่าผลงานที่ประสงค์ โดยมีเหตุผลหากกิจกรรมนั้นปฏิบัติถูกต้องย่อมนำมาซึ่งผลงาน การกำหนดกิจกรรมไม่ได้เป็นหลักประกันความสำเร็จของงานได้ เพราะผู้ปฏิบัติอาจมีความหมายกิจกรรมไปต่าง ๆ กัน ดังนั้นการมอบงานควรมุ่งถึงผลงานมากกว่ากิจกรรม
4. องค์การก่อตั้งขึ้นโดยมีความมุ่งหมายที่จะประกอบกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การดำเนินงานขององค์การจึงต้องมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ งานใดที่จะไม่ช่วยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ งานนั้นก็ไม่จำเป็นต้องทำ
5. มีระบบการติดต่อในองค์การที่ชัดเจน ทั้งในแนวดิ่ง (Vertical) คือ การติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในลักษณะทางขึ้นและทางลง และแนวราบ (Horizontal) หมายถึงการติดต่อระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน
6. การวัดผลงานหรือการควบคุมตนเองของผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสามารถวัดผลงานของตน และควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้ จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงควรมีมาตรการในการเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สะดวก ง่าย และมีเหตุผล การวัดผลงานนั้นมีโชหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีควรจะพยายามวัดผลงานของตน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมตนเอง และปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

7. การมีความรับผิดชอบส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น เนื่องจากตนมีส่วนรวมกำหนดวัตถุประสงค์ และได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงไว้ล่วงหน้า

แนวความคิดของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์จะบังเกิดผลดี เมื่อการดำเนินการต่าง ๆ ตามปัจจัยข้างต้นได้ผลดีเสียก่อน นอกจากนั้นองค์การจะต้องมีระบบบริหารที่ดีผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีความเข้าใจและเห็นคุณค่า และพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวคิดนี้จึงจะเป็นผล แต่ถ้าหากผู้บริหารในระดับสูงเท่านั้นที่มีความเข้าใจในแนวคิดและพยายามนำแนวคิดนี้ไปใช้ โดยไม่ไ้มีการส่งเสริมให้สมาชิกองค์การมีความเข้าใจอย่างแท้จริง ก็ยากที่จะหวังให้เกิดผลดีแก่องค์การ

กิติมา ปรีดีคิลก (กิติมา ปรีดีคิลก 2524 : 114) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญบางประการของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ว่า การนำแนวความคิดเกี่ยวกับ MBO ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การ หรือหน่วยงานใดอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป
2. ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ควรจะต้องมีทัศนคติและความรู้กว้างขวาง หากผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจ ก็ควรจัดให้มีการพัฒนาฝึกอบรมขึ้น
3. ให้สมาชิกของกลุ่มได้เข้ามามีส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นถึงกลุ่มปฏิบัติงาน และผลสำเร็จจากความร่วมมือร่วมใจของบุคคลทุกคนในองค์การ
4. จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพราะการมีข้อมูลย้อนกลับ จะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ตัดสินใจกระทำลงไปว่า มีปัญหาและอุปสรรคที่ควรจะต้องแก้ไขอย่างไรบ้าง และสิ่งที่ได้กระทำลงไปแล้วนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

สมพงษ์ เกษสิน (สมพงษ์ เกษสิน 2523 : 105) กล่าวถึง สำคัญของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ว่า มุ่งเน้นวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ วัตถุประสงค์จึงจำเป็นต้องมีลักษณะที่แน่นอน เข้าใจง่าย ทำหายต่อภูมิปัญญาของนักบริหาร สามารถวัดได้และเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ จึงควรกำหนดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อความถาวร และสามารถนำมาศึกษา พิจารณาทบทวนได้ถูกต้ององแท้
2. วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นจะต้องไม่ใช่ภาษาเทคนิค เพื่อให้เข้าใจง่าย และป้องกันการสับสน และมีรายละเอียดเกี่ยวกับช่วงการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายพอสมควร
3. วัตถุประสงค์ควรกำหนดให้มีลักษณะทำหาย คือ ง่ายและไม่ยากจนเกินไป ทั้งนี้เพื่อยุติใจให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติได้ด้วยความหวังที่จะสำเร็จ

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ไม่ใช่เป็นหลักเบื้องต้นของการบริหาร แต่เป็นหลักที่เสริมแนวคิดทางการบริหาร ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเป็นวิธีการที่ช่วยปรับปรุงการทำงานให้เกิดผลยิ่งขึ้น เมื่อใดที่กำหนดเป้าหมายหลักขององค์การแล้วก็จะแตกเป็นเป้าหมายย่อย เป็นของแต่ละส่วนงาน และแยกออกเป็น เป้าหมายของแต่ละบุคคล เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นความรับผิดชอบหรือพันธะของแต่ละส่วนงาน และแต่ละคนต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน โดยอาศัยการประเมินเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนด และการที่จะให้การวัดผล เกิดขึ้นอย่างถูกต้องจะต้องอาศัยการร่วมมือของผู้บริหาร ทั้งระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด ทำการทบทวนปรับปรุงวิธีการประเมินผลเป็นครั้งคราวโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานตลอดทั้งองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

คิมบรอคและนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery, 1976 : 150 - 151) ได้กล่าวถึงการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ว่า มีเงื่อนไขที่จำเป็นและมีสมมุติฐานพื้นฐาน ดังนี้

1. โครงสร้างการบังคับบัญชา ต้องประกอบด้วยบุคคล 2 คนขึ้นไป
2. จะมีการวางเป้าหมายที่ได้รับการเห็นชอบระหว่างบังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และกำหนดผลงานตามจุดมุ่งหมาย การกระทำเช่นนี้จะมีผลที่เกี่ยวกับเป้าหมายและการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา เพื่อประเมินผล วางเป้าหมาย

3. ความสำเร็จในเป้าหมายของบุคคลต่าง ๆ จะหมายถึง ความสำเร็จขององค์การควย
4. เน้นผลงานมากกว่าบุคลิกภาพความสัมพันธ์ส่วนตัว
5. บรรยากาศในองค์การจะดำเนินไปด้วยความไว้วางใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
6. จะต้องมีการฝึกอบรมช่วยอยู่ในระบบ กลไกเหล่านี้ได้แก่ การวางแผนระยะยาวและระยะสั้น รวมทั้งการวางแผนเป้าหมาย การวางแผนประเมินผลข้อมูล เพื่อจัดการซึ่งอยู่ในระหว่างเวลา 5 - 7 ปี

ตัวอย่าง ขั้นตอนประกอบควย 3 ขั้นตอน

ขั้นแรก - วางเป้าหมายของผู้จัดการแต่ละคน และใช้ประเมินผลงานควย

ขั้นสอง - รวมเป้าหมายส่วนตัวกับเป้าหมายส่วนรวม

ขั้นสาม - การพัฒนาเป้าหมายระยะยาว, การพัฒนาแผนเพิ่มเติมให้ปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการควบคุมวินิจัย, แผนของผู้นำ

* อุตัย บุญประเสริฐ (อุตัย บุญประเสริฐ 2523 : 241 - 252) ได้กล่าวถึงการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ที่มีความสำคัญ คือ

1. ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักสำคัญ หรือเป็นหัวใจของการดำเนินงานทุกกระชากขององค์การ คือวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้นับถือทั้งงานร่วมกับนักบริหารหรือหัวหน้างาน ในขณะที่เดียวกันองค์การหรือหน่วยงานก็จะพยายามปรับเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของผู้นับถือทั้งงานให้สอดคล้องกันด้วย และที่สำคัญวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันนี้จะเป็นมาตรฐานวัดผลการปฏิบัติงานของผู้นับถือทั้งงานแต่ละคนด้วย วัตถุประสงค์ทั้งนี้จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ เป็นสิ่งท้าทายชวนทำ ทำแล้วเกิดประโยชน์ วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน รู้แน่นอนว่าจะทำอะไร ไม่กว้างจนเกินไป หรือเป็นนามธรรมจนแปรเป็นรูปพฤติกรรมไม่ได้

2. พิจารณางานเป็นหลักในการวัดความสำเร็จของการทำงาน คือ มีหลักการ และวิธีการประเมินผลงาน โดยผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน ทั้งวัตถุประสงค์และปัจจัยในการประเมินไว้ก่อนกำหนดแผนดำเนินงาน การประเมินมุ่งเพื่อพัฒนาบุคคล และประสิทธิภาพของงานมากกว่าเพื่อพิจารณาความชอบ หรือลงโทษ มุ่งเน้นผลงานขั้นสุดท้าย และแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน

3. เน้นหรือส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม คือ มีการแบ่งแยกงานกันตามสายงานแล้วให้สร้างกลุ่มขึ้น และแต่ละกลุ่มรวมกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ที่จะใช้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่จะถือวามบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละสายงาน และวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. เน้นแนวคิดเรื่อง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกชั้นตอน คือ สมาชิกในองค์การ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน การประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผลักดันให้ทำงานมีประสิทธิภาพ มีความพอใจในการทำงาน

5. ในการดำเนินงานจะต้องมีการวางแผน และการควบคุมงานที่มีระเบียบแบบแผนชัดเจนแน่นอน คือมีทั้งแผนงาน และแผนควบคุม คือมีการวางแผนตั้งแต่กำหนดบทบาทและภารกิจ ขอบเขตของงานที่ต้องทำ คาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่จะมา มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ กำหนดสิ่งที่ต้องทำ หรือผลงานที่ต้องการ จัดทำโปรแกรมรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินงาน ทั้งกำหนดระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็นและมีการควบคุมโดยกำหนดมาตรฐาน เพื่อวัดความสำเร็จของงาน และเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

สุทิน นพเกตุ (สุทิน นพเกตุ 2523 : 42 - 43) ได้กล่าวถึง การบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ว่า เป็นเทคนิคหรือวิธีการอย่างหนึ่ง ที่เน้นถึงผลงานหรือเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยแบ่งเบาภาระในการบริหารงานของผู้บริหารงานทุกระดับง่าย คล่องตัวขึ้น ตลอดจนช่วยให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การง่ายขึ้น

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เน้นความสำคัญของผลงาน หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งให้ความสำคัญค่านิยมของมนุษย์ในองค์การ การสร้างสรรค์

บรรยากาศให้เกิดการใช้ความสามารถในรูปของการทำงาน เป็นกลุ่ม โดยเน้นให้บุคคลจาก
ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง สรุปสั้น ๆ ว่า องค์ประกอบสำคัญของการ
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มี 5 ประการ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ขยายหน่วยงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติ
2. การกำหนดคุณลักษณะของผลงานที่มุ่งหวังให้เป้าหมายสามารถบรรลุถึงได้
3. การใช้เป้าหมายเป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติงาน
4. การทบทวนเป็นระยะ ๆ ถึงผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
5. การประเมินผลงานในตอนสิ้นปี โดยใช้เป้าหมายเป็นเครื่องมือ

สิริวิณี พงษ์พานิช (สิริวิณี พงษ์พานิช 2520 : 35) กล่าวถึงแนวคิดของการ
บริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ที่เกิดขึ้นประมาณ ปี ค.ศ. 1954 และได้รับความสนใจจาก
นักวิชาการ และนักบริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในทวีปยุโรปและอเมริกา หน่วยงาน
วิสาหกิจสำคัญในประเทศสหรัฐอเมริกาว่า 500 แห่ง ใ้แนวโน้มการบริหารงานดังกล่าวไป
ปรับใช้กับกิจการของตนอย่างได้ผล แต่กระนั้นก็ยังมีความวิสาหกิจหลายแห่งต้องประสบ
ความล้มเหลวด้วยเหตุผลนานาประการ

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการทำงานสิ่งแรกที่ต้อง
ทำก็คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานว่า ภายในระยะเวลาที่กำหนดจะต้องทำงาน
ได้โดยผลสำเร็จอะไรบ้าง วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจนและวัดได้เช่นนี้จะช่วยให้ทุกคนสามารถ
กำหนดวิธีปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม และพยายามทำงานจนสำเร็จ และในที่สุดก็จะสามารถ
ประเมินงานได้ควยว่าผลสำเร็จที่ออกมา นั้นตรงกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
วัตถุประสงค์จึงเป็นหลักในการทำงาน ทุกคนจะทราบวัดค่าเพื่ออะไร ผลสำเร็จเป็นอย่างไร
การได้ทราบแน่ชัดจะเป็นกำลังใจกระตุ้นให้ทุกคนรักและสนใจในงานของตน มีความภูมิใจ รักพวก
พ้องและการทำงานเป็นหมู่คณะ (มัลลีย์ เวชทาชีวะ 2522 : 96)

แม็กคอนเคย์ (McConkey. อ้างอิงมาจาก ไฟโรจน์ สติปรีชา 2523 : 14) ได้ศึกษาเชิงวิเคราะห์หน่วยงานรัฐบาลบางหน่วยที่นำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์เข้าไปใช้ เช่น โรงเรียนของโฮลท์ (School of Holt) ในมลรัฐ มิชิแกน, สถาบันการจัดการของมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน (The Management Institute of The University of Wisconsin Extension Madison) ห้องปฏิบัติการผลิตภัณฑ์จากป่าไม้ ของอเมริกาในวิสคอนซิน (The U.S. Forest Products Laboratory Madison Wisconsin) และสำนักงานไปรษณีย์ของออนตาริโอในแคนาดา (Canadian Post Office Ontario) ปรากฏว่า หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาลเหล่านี้ประสบผลสำเร็จในการนำหลักการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์มาใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตเคิล (Waddel. 1978 : 7073-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแบบ (Model) การบริหารด้วยจุดมุ่งหมายสำหรับระบบโรงเรียนชาร์ลอตต์ เม็คเลนเบิร์ก (Charlotte-Mecklenburg School) พบว่า มีการจัด MBO ร้อยละ 34 ไม่มีโปรแกรมร้อยละ 66 ไม่แสดงแผน เกี่ยวกับ MBO ร้อยละ 34

ออสบอร์น (Osborne. 1979 : 3960 - A) มหาวิทยาลัยของรัฐเทนเนสซี East-Tennessee State ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารโดยจุดมุ่งหมาย ขบวนการ และสภาพการนำไปใช้ ในกระทรวงศึกษาธิการ และโรงเรียนที่เจ็ดสภารัฐ พบว่าการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ใช้ในส่วนการศึกษาส่วนใหญ่ในสหรัฐอเมริกา

โพลซินสกี (Polczynski. 1979 : 5245 - A) ได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา : การวิเคราะห์การตอบสนองต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัย ศิลปศาสตร์ที่มีหลักสูตรการศึกษา 4 ปี ซึ่งได้คัดเลือกไว้ในสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น อาจไม่ประสบความสำเร็จ อันเนื่องมาจากบุคลากรในองค์การไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการบริหาร ดังนั้น

ก่อนนำการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มาใช้ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ควรเตรียมบุคลากรให้พร้อมด้วยการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และวิธีการของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

ขวัญ

เชอร์แมน (Sherman. 1968 : 75))ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า ขวัญ หมายถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ความพอใจในงานที่ทำและการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน เทนโบโร (Negro 1963 : 38) กล่าวว่า ขวัญ คือ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่รวมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน ความหมายของขวัญทั้งสองความหมาย สอดคล้องกับความหมายของขวัญ ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo. 1967 : 416 - 417) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน จากความหมายของขวัญพอสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ เป็นทัศนคติที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อบรรลุจุดประสงค์ของงาน

เดวิส (Davis. 1951 : 212 - 213) ได้กล่าวถึงกำลังขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานว่า ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์การ สร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ทำให้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การที่ขึ้น ทำให้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ ทำให้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตน ฉะนั้นในองค์การต่าง ๆ ขวัญของบุคคลและขวัญของหมู่คณะ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการทำงาน กำลังขวัญที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ นักบริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของขวัญและให้ความสนใจโดยตลอดมา

ไวลส์ (Wiles. 1967 : 227 - 231) กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญไว้ในหน้าที่ของครูใหญ่ที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ สร้างสภาวะการณ์ให้ครูมีความสุขในการทำงานและรู้สึกปลอดภัย ครูมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่ม ครูใหญ่ต้องพยายามช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครูได้รับการปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินผลอย่างยุติธรรม มีโอกาสได้ร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณเป็นผู้มีความสำคัญต่อการบริหารงานของโรงเรียนในชั้นต่าง ๆ โดยที่ครูใหญ่ส่งเสริมให้ครูรู้จักเคารพตนเอง ครูใหญ่ที่เปิดโอกาสแก่ครูเข้าร่วมทำงานชั้นต่าง ๆ ของโรงเรียนนั้น ย่อมทำให้ครูมีขวัญดีขึ้น

บริเมอร์ (Bremer. 1969 : 850 - A) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในระดับประถมศึกษา ในรัฐแมริแลนด์ของสหรัฐอเมริกา พบว่าสิ่งที่ทำให้ขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาเข้มแข็งและอ่อนแอ มีดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษาเข้มแข็งหรือขวัญดี คือ

1. การได้ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูและครูใหญ่
2. การได้รับการสนับสนุนจากคณะครู
3. การยอมรับในความสำเร็จและการเอาใจใส่ต่อกันอย่างเพื่อน

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษาอ่อนแอหรือขวัญไม่ดี คือ

1. ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย
2. การประชุมของคณะครูที่ยาว และขาดโครงสร้าง
3. ไม่สนับสนุนในด้านการรักษาระเบียบวินัย
4. ครูใหญ่ขาดการให้ความช่วยเหลือ

ปัจจัยบางอย่างทำให้ครูรักงาน รักโรงเรียนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ ไวลส์ (Wiles. อ้างอิงมาจาก วิจิตร ชีระกุล 2516 : 29)

1. สถานที่ทำงานมีชีวิตชีวา สวยงาม สะดวกสบาย
2. มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอแก่ความต้องการ

3. มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียนและมีความหมายต่อหมู่คณะ
4. ได้รับความเสมอภาค และยุติธรรม
5. มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้แก่หมู่คณะ
6. มีอิสระในการเลือกวิธีในการดำเนินงาน

โกลด์สมิธ (Goldsmith. อ้างอิงมาจาก กล้า ทองขาว 2523 : 17) กล่าวถึง การที่คณะครูได้รับโอกาสอภิปรายเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สามารถทำให้ขวัญของครูสูงขึ้นได้

เมธ เมธสีมา (เมธ เมธสีมา 2516 : 58 - 63) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญให้เกิดแก่สมาชิกในองค์การ เพื่อให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขในงานที่ทำ ลักษณะขวัญที่ดีของครูสังเกตได้จากบรรยากาศในโรงเรียนแจ่มใส ครูทุกคนมีความร่าเริง มีความรักใคร่สามัคคีสนใจกระตือรือร้นต่องานในหน้าที่ งานที่มอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เชื่อถือได้ การแสดงข้อคิดเห็น มีความคิดริเริ่มอาศัยหลักของเหตุผล มีความบริสุทธิ์ใจต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่เสมอ มีการให้เกียรติ เชื่อถือกัน มีความเสมอต้นเสมอปลายและมีการรักษาระเบียบวินัยเป็นอย่างดี

ขวัญ หมายถึง สภาพที่ทุกคนในกลุ่มมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือกันทำ พยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้

ความสำคัญของขวัญ ในการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่า การสร้างเสริมและบำรุงขวัญผู้บังคับบัญชาเป็นความสำคัญประการหนึ่ง เพราะขวัญมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่หัวหน้างานทั้งหลายควรได้ตระหนักถึงความสำคัญของขวัญ ในการปฏิบัติงานของผู้นร่วมงาน พยายามสร้างเสริมขวัญและหลักเลี้ยง เหตุแห่งการทำลายขวัญ

ณรงค์ รมณียกุล ได้ศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครู
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย โดยใช้ปัจจัย 6 ประการในการสร้างแบบสอบถาม
(ณรงค์ รมณียกุล 2517 : 16)

1. สัมพันธภาพระหว่างครูกับครูใหญ่
2. สัมพันธภาพระหว่างคณะครู
3. ความพอใจในหน้าที่การสอนของครู
4. ความรับผิดชอบของครู
5. สัมพันธภาพระหว่างครูกับชุมชน
6. เงินเดือนของครู

ไลแมน (Leiman. 1962 : 509) ได้ทำการศึกษาเจตคติและขวัญของครูที่ได้มี
ส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 972 คน พบว่า
ครูที่มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความตั้งใจปฏิบัติ
หน้าที่เป็นอย่างดี มีเจตคติที่ดีต่อครูใหญ่ คณะครู และนักเรียนอีกด้วย

ในปี 1939 - 1940 ลิพพิท ไวท์ และเลวิน (Lippitt, White and Lewin.
อ้างอิงมาจาก สุรางค์ ไคว่ตระกูล 2514 : 370) ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับขวัญของหมู่
คณะ เพื่อทดลองว่าหัวหน้าหมู่แบบต่าง ๆ จะมีผลต่อการทำงานหรือไม่ โดยทำการทดลองใน
โรงเรียน แบ่งนักเรียนออกเป็นสามกลุ่ม แต่ละกลุ่มมีหัวหน้าที่พยายามแสดงพฤติกรรมและบุคลิกภาพ
แตกต่างกัน กลุ่มที่หนึ่ง หัวหน้าเป็นแบบอิตาเลียน โดยเขาจะทำหน้าที่สั่งงานให้หมู่รวมกันเป็นผู้
ปฏิบัติตาม หัวหน้าเป็นผู้รักทุกคน ผู้รวมกันจึงทำงานก่อนสั่งไม่ได้ ผู้ศึกษาพบว่า ผลงาน
ของกลุ่มอยู่ในระดับสูง แต่ขวัญของคนในกลุ่มไม่ค่อยดี สมาชิกของกลุ่มมีการทะเลาะวิวาทกัน
มีการถกเถียงวิวาทกันและกัน สมาชิกมีความรู้สึกไม่ดีต่อหัวหน้า กลุ่มที่สอง หัวหน้าแสดงพฤติกรรม
แบบประชาธิปไตย โดยส่งเสริมให้สมาชิกอภิปราย และใช้วิจารณ์งานของตนเองเกี่ยวกับวัตถุประสงค์
มีการแบ่งสายงานตามถนัด ฯลฯ ปรากฏว่ากลุ่มนี้มีผลงานสูงแต่ไม่สูงกว่ากลุ่มที่หนึ่ง แต่ขวัญของ
สมาชิกดีกว่ากลุ่มแรก กลุ่มที่สาม หัวหน้าไม่เอาธุระ ปล่อยให้สมาชิกทำงานสบาย ทุกคนไม่เข้าใจ

วัตถุประสงค์ของงาน ปรากฏว่ากลุ่มนี้โดยลงงานต่ำ และขวัญของสมาชิกก็ต่ำด้วย สมาชิกมีความก้าวร้าว และมีการทะเลาะวิวาท การศึกษาในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำมีผลต่องานและขวัญของผู้นำนงาน เมื่อผู้นำในองค์การใดแสดงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย จะทำให้ผู้นำนงานมีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้นำหรือผู้บริหาร มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย เพราะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ความคิดสร้างสรรค์

เค็คโค (Cecoo. 1968 : 99) ได้กล่าวถึงความคิดเห็นของ ออซุเบล Ausubel ที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งจะสังเกตได้โดยให้บุคคลทำงานที่จะต้องใช้ความพยายามเป็นพิเศษ และผลสัมฤทธิ์จากผลงานจะสะท้อนให้เห็นวิสัยความสามารถ (Capacity) ของคนในด้านความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึก และความซาบซึ้งในปัญหาหรือกิจกรรมนั้น

ลิงค์เกรน (Lingren. 1966: 249) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไม่ว่าจะเป็นพวกศิลปิน หรือนักวิทยาศาสตร์ มักเป็นผู้มีอิสระในการตัดสินใจของเขามากที่สุด ซึ่งสงสัย ไม่ค่อยเป็นคนที่มีความสม่ำเสมอ และไม่ชอบถูกบังคับ

สุรางค์ ไควตระกูล (สุรางค์ ไควตระกูล 2510 : 58 - 59) กล่าวว่า นักจิตวิทยาพบว่าบุคลิกภาพที่ดีเด่นของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้น คือการมีความคิดริเริ่ม สามารถคิดและพลิกแพลงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงด้วยดี มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทนอย่างทรหด เป็นผู้ที่ไม่ยอมเลิกล้มความตั้งใจง่าย ๆ การที่คนซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์มีบุคลิกภาพดังกล่าวนี้น่าจะมีองค์ประกอบทางจิตวิทยาเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำร่วมอยู่ด้วย

ธงชัย ลักษณะสุวรรณ (ธงชัย ลักษณะสุวรรณ 2517 : 22) ให้ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่า เป็นลักษณะอย่างหนึ่งซึ่งบุคคลแสดงออกมาโดยการใช้ความคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การแสดงออกที่แรกเริ่มและไม่ซ้ำแบบใคร การริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

สนใจในความคิดหรือผลงานแรกเริ่มของผู้อื่น เพิ่มพูนความสามารถที่จะพัฒนาทักษะในการแสดงออกที่แจ่มชัด ประเมินผลงานของตน และของผู้อื่นอยู่เสมอ และสนใจเสมอว่าทำไมจะต้องทำสิ่งนั้น สิ่งนั้น ๆ ทำได้อย่างไร และตนกำลังทำอะไร

ในการบริหาร การที่ผู้บังคับบัญชา ต้องทำงานตามคำสั่ง ตามระเบียบเป็นการสกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรเปิดโอกาสให้คิด แสดงความคิดเห็นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่ก้าวหน้า และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการให้อิสระในการเลือกวิธีการทำงาน โดยคำนึงถึงผลงาน จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานในปัจจุบันย่อมต้องมีการแข่งขัน และพัฒนาอยู่เสมอ การประหยัดเวลาเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความมั่นคงและมั่นคงให้แก่องค์การ ความคิดสร้างสรรค์ถูกนำมาใช้ทั้งในด้านการเทคโนโลยี การทำให้ได้มาซึ่งวิธีการใหม่ ๆ ผลงานใหม่ ๆ ทำให้ประหยัดเวลา ได้ผลงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดชื่อเสียง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานที่ทำแก่ตนเองและองค์การ

ความคิดสร้างสรรค์กับความสามารถในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ วอเตอร์ (Water. อ้างอิงมาจาก วิราพร เทววิระพงศ์ 2515 : 14) ได้ศึกษาว่า ความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อสำรวจว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้เร็วกว่าคนที่มีความคิดสร้างสรรค์น้อยหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย จำนวน 138 คน ใช้แบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ดสี่ฉบับ เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นพวกที่มีความคิดสร้างสรรค์มากและน้อยแล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็นหกกลุ่ม เพื่อให้แก้ปัญหาการคิดค่าใหม่จากค่าที่กำหนดให้ ผลการทดลองพบว่า พวกที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง ได้คะแนนในการแก้ปัญหามากกว่าพวกที่มีความคิดสร้างสรรค์น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการมีขวัญดีจะทำให้มีความมั่นใจ มีความพยายาม และร่วมมือกันทำงาน ขวัญดีมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน บรีเมอร์ (Breamer. 1969 : 574 - A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูประณตศึกษาดี คือ การได้ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูและครูใหญ่

นอกจากนี้ ไวลส์ (Wiles. อ้างอิงมาจาก วิจิตร ชีระกุล 2516 : 29) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ครูรักงาน รักโรงเรียน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ว่าเกิดจากการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีความหมายต่อตนเอง ความมีอิสระในการเลือกวิธีในการดำเนินงาน และ โกลด์สมิธ (Goldsmith. อ้างอิงมาจาก กล้า ทองขาว 2523 : 17) กล่าวว่า การที่คณะครูได้รับโอกาสเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนสามารถทำให้ขวัญของครูสูงขึ้นได้ การให้อิสระในการทำงานได้แก่ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง มีผลส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงาน ทำให้เกิดแนวคิดและวิธีการในการทำงาน ใฝ่ใจที่มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง หากบุคคลในองค์กรมีความรับผิดชอบจะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะผู้ที่มีความรับผิดชอบจะมีความสนใจ ความตั้งใจและติดตามผลงานที่ได้ปฏิบัติไป การให้ความร่วมมือต่อกลุ่มเป็นการรวมพลังความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกิดการประสานงานและเกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ชักความขัดแย้งในองค์กร

ความรับผิดชอบ

สมศักดิ์ ชินพันธ์ (สมศักดิ์ ชินพันธ์ 2523 : 5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึงความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไปทั้งในตำแหน่งที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกมาในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ได้รับงานมา

ยุพา อานันท์สิทธิ์ (ยุพา อานันท์สิทธิ์ 2515 : 28) กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบคือบุคลิกลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งเมื่อปะทะสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมารวม ๆ กันด้วยการทำงานที่แข็งขัน บากบั่นไม่ทอดยอต่ออุปสรรค เป็นที่ไว้วางใจได้ มีความปรารถนาที่จะทำให้อีกว่าเดิม ความภูมิใจในตัวเอง มีวินัยในตัวเอง เป็นตัวของตัวเอง เชื่อมั่นในตัวเอง ถือศักดิ์ศรี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์

ธงชัย ลักคนสุวรรณ (ธงชัย ลักคนสุวรรณ 2517 : 20) ให้ความหมายของ **ความรับผิดชอบ** เป็นลักษณะนิสัยหนึ่งซึ่งบุคคลแสดงออกมาโดยการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องกระทำด้วยความถูกต้อง ไม่ทอดทิ้ง มีความพากเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบใช้ความรู้ และสามารถอย่างเต็มที่ มีความปรารถนาที่จะทำหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นไปอย่างดีที่สุด จนเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ มีความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ยิ่งขึ้นไปอีก และยอมรับความผิดหรือความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในการบริหาร ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ ครูที่มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเองจะทำให้ความขัดแย้งในองค์การลดลง เกิดขวัญที่ดีในองค์การ ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดประสิทธิภาพในงาน รวดเร็ว ประหยัดทั้งเวลา วัสดุ และเงิน เพราะการมีความรับผิดชอบงานก็จะไม่เสีย ผลงานตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับตัวผู้บริหารเอง ก็ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการควบคุมและติดตามงาน เพราะไว้วางใจได้ ทำให้องค์การพัฒนาขึ้น มีผลงานเป็นที่พอใจ

สมศักดิ์ ชินพันธ์ (สมศักดิ์ ชินพันธ์ 2523 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนในชั้นเรียน กับความรู้สึกรับผิดชอบและมโนภาพแห่งตนกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชาย หญิง ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 5 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2522 จำนวน 263 คน พบว่า นักเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์กับครูแบบประชาธิปไตย มีความรู้สึกรับผิดชอบสูงกว่านักเรียนที่ปฏิบัติสัมพันธ์แบบอิตาเลียน โดยแบบปล่อยปละละเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนนักเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์แบบอิตาเลียน และแบบปล่อยปละละเลยไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม

อิงลิชและอิงลิช (English and English. 1958:122) ได้ให้ความหมายของการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มไว้ว่า เป็นการทำงานร่วมกันของหน่วยงานใด ๆ ตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไป เพื่อก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน และยังหมายถึงการที่บุคคลในกลุ่มสังคมทำงานอย่างหนึ่งร่วมกันโดยทั้งสองฝ่ายพยายามให้ได้รับสิ่งที่ทั้งสองฝ่ายพอใจร่วมกัน โดยปกติแต่ละกลุ่มมี

อิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม และสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มก็มีอิทธิพลต่อกันด้วย เพราะสมาชิกแต่ละคนทำหน้าที่เพื่อตนเอง เป็นส่วนใหญ่ หากความพอใจให้ตนเองในเรื่องต่าง ๆ แก่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มก็ต้องใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตั้งไว้ อันจะมีผลทำให้คนได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ อาจเป็นความพึงพอใจฐานะมีระดับขั้นคืบคลานสังคม

มาโนชญ์ เชี่ยวชาญ (มาโนชญ์ เชี่ยวชาญ 2518 : 6) ได้ให้ความหมาย การให้ความร่วมมือต่อกันไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลให้ความช่วยเหลือในการทำงานกับบุคคลอื่น หรือต่อคณะบุคคล ตลอดจนการเสนอข้อคิดเห็น เพื่อช่วยการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

มาโนชญ์ เชี่ยวชาญ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเกรงใจ ลักษณะความเป็นผู้นำ และการให้ความร่วมมือต่อกันของนักเรียนที่อาศัยในแหล่งแออัดและนักเรียนที่อาศัยในแหล่งไม่แออัด กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ของโรงเรียนเทศบาลกรุงเทพมหานคร จำนวน 134 คน พบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่อาศัยในแหล่งแออัด มีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อาศัยในแหล่งไม่แออัด มีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการบริหารงาน การให้ความร่วมมือต่อกัน ทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น เพราะเป็นการรวบรวมพลังความคิด ความสามารถ ก่อให้เกิดความสามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์กันดีขึ้น เพราะได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่ตนไม่มี

จะเห็นได้ว่า ขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกัน หากมีขึ้นในองค์การใดแล้ว จะทำให้องค์การนั้นพัฒนาและก้าวหน้าขึ้นได้ ผลงานได้วิเศษ การใหม่ ๆ ทำงานไม่บกพร่อง เพราะมีความรับผิดชอบ เกิดงานที่สมบูรณ์ เพราะได้รวมพลังความคิดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้

1. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
2. ขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือของกลุ่มของครูโรงเรียนที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูงและค่าแตกต่างกัน
3. การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือของกลุ่ม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2525 สุ่มโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนโรงเรียน 24 เขต มีทั้งสิ้น 420 โรงเรียน ผู้วิจัยสุ่มจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต โดยมีอัตราส่วนให้โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 100 โรงเรียน เมื่อได้จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตแล้ว ก็สุ่มชื่อโรงเรียนตามบัญชีรายชื่อโรงเรียนของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเรียงไปตามลำดับ จากรายชื่อโรงเรียนจะทำให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 24 เขต เป็นจำนวน 3683 คน ผู้วิจัยสุ่มจำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนแต่ละเขตแบบร้อยละ ใช้ร้อยละ 25 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ พิจาร ทองชั้น (พิจารณา ทองชั้น 2525 : 168) กล่าวว่า การสุ่มแบบร้อยละ ถ้าจำนวนประชากร 100 ใช้ร้อยละ 25 ถ้าประชากร 1,000 ใช้ร้อยละ 10 ถ้าประชากร 10,000 ใช้ร้อยละ 1 และตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ไม่ควรเกิน 2,500 หน่วย โดยผู้วิจัยสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม จากการสุ่มจำนวนครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเขต ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 920 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขตโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน		กลุ่มตัวอย่างครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. เขตพระนคร	11	2	64	16
2. เขตป้อมปราบฯ	4	1	20	5
3. เขตปทุมวัน	9	2	37	9
4. เขตสัมพันธวงศ์	3	1	29	7
5. เขตบางรัก	9	1	37	9
6. เขตดุสิต	16	4	133	33
7. เขตยานนาวา	15	4	312	78
8. เขตพระโขนง	48	12	540	135
9. เขตบางเขน	28	7	390	98
10. เขตบางกะปิ	31	7	126	32
11. เขตธนบุรี	16	4	118	30
12. เขตคลองสาน	7	2	130	33
13. เขตภาษีเจริญ	22	5	411	103
14. เขตบางขุนเทียน	34	8	181	45
15. เขตบางกอกน้อย	25	6	144	36
16. เขตคลองตัน	22	5	102	26
17. เขตบางกอกใหญ่	6	1	53	13
18. เขตมีนบุรี	31	7	99	25
19. เขตลาดกระบัง	19	5	145	36
20. เขตหนองจอก	37	9	154	38

ตาราง 1 (ต่อ)

เขตโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน		กลุ่มตัวอย่างครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
21. เขตราชบุรีบูรณะ	13	3	153	38
22. เขตหนองแขม	9	2	104	26
23. เขตพญาไท	5	1	75	18
24. เขตเวฬุวนา	4	1	126	31
รวม 24 เขต	420	100	3,683	920

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยหลักเกณฑ์ ความหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

ตอนที่ 2 เป็น

แบบสอบถามวัดขวัญ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบสอบถาม
ขวัญของ ไพบูลย์ วิสัยจร

แบบสอบถามวัดความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถาม
วัดความคิดสร้างสรรค์ ของ ชงชัย ลักขณสุวรรณ

แบบสอบถามวัดความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถาม
วัดความรับผิดชอบ ของ ชงชัย ลักขณสุวรรณ

แบบสอบถามวัดการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบ
สอบถามวัดการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ของ มาโนชญ์ เขียวชาญ

ความรับผิดชอบ

- (๐) ท่านร่วมกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ
ด้วยความเต็มใจ
- (๐๐) เมื่อโรงเรียนมีการประชุม ท่านจะเข้าร่วม
ประชุมทุกครั้งถ้าไม่มีเหตุจำเป็น

การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม

- (๐) ครุยีนดีเป็นกรรมการในสมาคมครูและ
ปกครอง
- (๐๐) ในกิจกรรมลูกเสือ ต้องไปอยู่ค่ายพักแรม
ท่านยินดีสละเวลาเพื่อการนี้

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

การทบทวนแบบสอบถาม

เมื่อผู้ถูกสอบถามอ่านแบบสอบถามแล้ว ก็พิจารณาว่าข้อความนั้น ๆ ผู้บริหารหรือครู
ในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาแล้วก็ตอบลงในช่อง
ด้านข้างข้อความ ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ระดับ ๕ ช่อง

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

โดยพิจารณาชี้แจงเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสเกลตามที่ต้องการแต่ละข้อ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา
ดังนี้

เกณฑ์การทรวาให้คะแนน

การให้คะแนน พิจารณาจากการตัดสินใจของผู้ตอบ ซึ่งเลือกชี้แจงเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องสเกล โดยกำหนดคะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

เมื่อทรวาให้คะแนนเสร็จแล้ว รวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบทุกคน แล้วหาค่าเฉลี่ยของ
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์โดยรวม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ทั้งไว้ 5 ระดับของ
Best (Best. 1970 : 204 - 208)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.49	หมายถึง	สอดคล้องน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 - 2.49	หมายถึง	สอดคล้องน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 - 3.49	หมายถึง	สอดคล้องปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 - 4.49	หมายถึง	สอดคล้องมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50 - 5.00	หมายถึง	สอดคล้องมากที่สุด

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ก่อนจะนำไปทดลองใช้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ประธาน
และกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทพิจารณารวแก้ไข และให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากนั้นจึงนำไปทดลอง
ใช้กับครูในโรงเรียนส่วส่ววิทยา และโรงเรียนวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาวิเคราะห์โดยวิธีการทาง
สถิติดังนี้

1. หาค่า t -distribution ซึ่งใช้พิจารณาแทนค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของ
แบบสอบถาม
2. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรของ Hoyt

1. การหาค่า t-distribution ซึ่งใช้แทนค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ โดยนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเรียงลำดับคะแนนจากสูงไปต่ำ หาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วแบ่งเป็นกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ กลุ่มสูงมีประมาณ 25 % และจำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำมีประมาณ 25 % แล้วจึงนำคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของทั้ง 2 กลุ่มมาเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t - test ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ได้แบบสอบถามที่สามารถจำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 139 ข้อ

2. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้วไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบแก้ไขให้สามารถวัดได้ตรงตามทฤษฎี และให้ผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา ตรวจสอบดูว่าในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน มีกิจกรรมดังกล่าวหรือไม่ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถวัดได้ตรงตามกิจกรรมที่ปฏิบัติในโรงเรียนทั้งหมด

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่สามารถใช้จำแนกได้ทั้งสิ้น 139 ข้อ ผู้วิจัยได้เลือกไว้เป็นแบบสอบถามจริงจำนวน 131 ข้อ เพื่อวัดลักษณะการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและวัดขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มของครูในโรงเรียน

จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่เลือกไว้ทั้งหมด 131 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (วิธีของ Hoyt) โดยใช้สูตร

$$r_{tt} = \frac{1 - MS_{error}}{MS_{ind}}$$

(วิเชียร เกตุสิงห์ 2524 : 147)

ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.745 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่อยู่ในระดับสูง

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้จัดส่งไปทางไปรษณีย์เป็นบางส่วน ในเขตซึ่งอยู่ทางไกล เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ผู้วิจัยได้เขียนคำชี้แจงส่งแนบไปด้วย พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์จ่ายค่าไปรษณีย์เอง ให้กลุ่มตัวอย่างสามารถจัดส่งข้อมูลกลับมาได้อย่างสะดวก ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 698 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76 แล้วจึงนำมาจัดกระทำเพื่อศึกษาต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และความแปรปรวน (S^2)

1.1 หาค่าค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทนค่า ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนค่า จำนวนกรณีในกลุ่ม

(ชูศรี วงศ์รัตนะ 2523 : 29)

1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกรณีในกลุ่ม

(ชูศรี วงศ์รัตนะ 2523 : 52)

1.3 หาค่าความแปรปรวน (s^2) โดยใช้สูตร

$$s^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ s^2 แทน ค่าความแปรปรวน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนครูในกลุ่ม

(สุทธิ วงศ์วิริยะ 2523 : 52)

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$r_{tt} = \frac{1 - MS_{error}}{MS_{ind}}$$

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่น

MS_{error} แทน Mean Square Error

MS_{ind} แทน Mean Square Individuals

(วิเชียร เกตุสิงห์ 2524 : 147)

3. ใช้ t - test ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 n_1 แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

โดยใช้ค่า $df = n_1 + n_2 - 2$

(ดูที่ วงรีทึบ 2523 : 83 - 87)

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากสูตร

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

N แทน จำนวนกรณีหรือสิ่งทดสอบ

(ดูที่ วงรีทึบ 2523 : 66)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- t แทน ค่าสถิติที่ไรท์จาวาใน t - distribution
 $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 S^2 แทน ค่าความแปรปรวน
N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะวิเคราะห์เป็นอันดับดังนี้

- ตอนที่ 1 หากวิเคราะห์การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์
 ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ และการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับตัวแปรงาน ขวัญ ความกตัญญู ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือของกลุ่ม
 ตอนที่ 3 หากความสัมพันธ์ของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับตัวแปรงาน ขวัญ ความกตัญญู ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือของกลุ่ม

ตอนที่ 1 หากวิเคราะห์การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการตรวจสอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มตัวอย่าง มาคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยจำแนกตามรายขอ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	$\bar{X}$
1.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.78
2.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ทั้งไว้ในด้านการเรียนการสอน	3.66
3.	วัตถุประสงค์ด้านการเรียนการสอนที่กำหนดขึ้น สามารถปฏิบัติได้	3.42
4.	มีการประชุมปรึกษากันในการวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.52
5.	มีการประเมินผลงานในด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนทุกระยะ	3.54
6.	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการเลือกวิธีสอน	3.80
7.	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	3.50
8.	มีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานด้านการเรียนการสอน	3.50
9.	มีการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นระยะ ๆ	3.56
10.	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานมากกว่าจะนำ มาใช้พิจารณาความดีความชอบ	3.26
11.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอน ร่วมกัน	3.54
12.	ครูและผู้บริหารรับผิดชอบในการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ได้ผล ตามเกณฑ์ทั้งไว้	3.56
13.	ครูได้ทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านวิชาการของโรงเรียน	3.58
14.	ผู้บริหาร เน้นผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน	3.84
15.	ผู้บริหาร เอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ	3.60
16.	ในการมอบหมายงาน ส่วนใหญ่ผู้บริหารจะเน้นเรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม	3.46

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	ฯ
17.	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุม	3.50
18.	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีอิสระเลือกกลุ่มทำงานเอง	3.36
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรวมในการบริหารโรงเรียน	3.28
20.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูที่เสนอแนะวิธีปรับปรุงงานในโรงเรียน	3.36
21.	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของชุมชนก่อนวางแผนงานด้านวิชาการ	2.78
22.	มีการกำหนดขั้นตอนการวางแผนด้านวิชาการ โดยชัดเจนและเป็นที่เข้าใจ	3.14
23.	มีการกำหนดขอบเขตงานด้านวิชาการอย่างเหมาะสม	3.48
24.	แผนงานด้านวิชาการมีความยืดหยุ่นเพื่อความเหมาะสมได้	3.52
25.	มีการกำหนดผลงานที่ต้องการในแผนงานด้านวิชาการอย่างชัดเจน	3.47
26.	โรงเรียนได้จัดให้มีศูนย์หนังสือหรืออุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอ	3.16
27.	มีการประเมินแผนงานวิชาการ เพื่อปรับปรุงแก้ไข	3.14
28.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานด้านวิชาการของโรงเรียน	2.98
29.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติในงานด้านวิชาการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.16
30.	วัตถุประสงค์ด้านวิชาการที่กำหนดขึ้น สามารถปฏิบัติได้	3.42
31.	มีการจัดทำทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับการเงินให้เป็นปัจจุบันเสมอ	3.60
32.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	3.16

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	χ
33.	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บเอกสาร หรือหนังสือราชการเป็นหมวดหมู่ สะดวกเมื่อค้นหา	3.78
34.	ผู้บริหารจัดให้มีการสื่อสารโต้ตอบภายในและภายนอกโรงเรียนได้ สะดวกทันเหตุการณ์	3.54
35.	ผู้บริหารได้จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ในการดำเนินงานเพียงพอแก่ความต้องการ	3.53
36.	ผู้บริหารจัดให้มีการทำทะเบียนบัญชีของพัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ	3.48
37.	ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบ และรายงานเกี่ยวกับการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์เป็นประจำ	3.52
38.	ในกระบวนการมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถและความถนัด	3.28
39.	ครูและผู้บริหารมีส่วนในการจัดงานธุรการของโรงเรียนให้ไต่ผล ความเกณฑ์ตั้งไว้	3.29
40.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำทะเบียนนักเรียนเพื่อความเรียบร้อย	3.32
41.	ครูทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านธุรการของโรงเรียน	2.98
42.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นในงานด้านธุรการเพื่อปรับปรุงแก้ไข	3.04
43.	ครูมีโอกาสร่วมพิจารณาการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน	3.02
44.	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการด้านพัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ก่อนวางแผนงบประมาณของโรงเรียน	3.26

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	X
45.	มีการทำบัญชีรับจ่ายของโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสม	3.62
46.	มีการกำหนดปริมาณงานบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.47
47.	มีการประเมินผลแผนงานบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ	3.14
48.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานด้านบุคลากรของโรงเรียน	3.22
49.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติทั้งงานด้านงานบุคลากรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.26
50.	วัตถุประสงค์ด้านบุคลากรที่กำหนดขึ้น สามารถปฏิบัติได้	3.44
51.	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงโครงการและแผนงานต่างๆ ของโรงเรียนให้คณะครูทราบ	3.48
52.	ผู้บริหารจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสม	3.38
53.	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือครู เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ	3.32
54.	ผู้บริหารเป็นกันเองและสนิทสนมกับครูทุกคน	3.34
55.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือกันระหว่างครูให้มีความมั่นคงในการทำงาน	3.38
56.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมด้านบุคลากรของโรงเรียน	3.39
57.	ผู้บริหารมีมาตรการในการพิจารณาความดี ความชอบ และการลงโทษครูอย่างเหมาะสม	3.12

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์	X
58.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดผลดีด้านขวัญและมนุเชสัมพันธ์ที่ดี	3.32
59.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ เพื่อเพื่อนครูด้วยกัน	3.44
60.	ครูทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านบุคลากรของโรงเรียน	3.12
61.	มีการกำหนดกิจกรรมด้านบุคลากรในแต่ละปี	3.26
62.	ผู้บริหารเอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานด้านบุคลากร	3.32
63.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นในกิจกรรมบุคลากรเพื่อปรับปรุงแก้ไข	3.42
64.	ครูมีโอกาสร่วมพิจารณากิจกรรมด้านบุคลากรในโรงเรียน	3.38
65.	ครูและผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อสร้าง ขวัญ มนุเชสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	3.32
66.	มีการกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนในแผนงานอย่างละเอียด และเป็นที่น่าสนใจ	3.36
67.	มีการมอบหมายงานตามแผนให้แก่บุคลากรตามความสนใจ ความถนัดและความสามารถ	3.32
68.	มีการจัดอัตรากำลังและงานไว้ในแผนอย่างเหมาะสม	3.32
69.	แผนงานด้านบุคลากรนี้สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	3.35
70.	มีการกำหนดเป้าหมาย ระดับขวัญ มนุเชสัมพันธ์ที่ควรมีไว้ในแผนอย่างชัดเจน	3.26

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	ข.
71.	มีการกำหนดเวลาของแผนงานด้านบุคลากรในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	3.36
72.	มีการกำหนดผลงานด้านบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.30
73.	มีการประเมินแผนงานด้านบุคลากรต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข อยู่เสมอ	3.24
	เฉลี่ย	3.37

จากตาราง 2 จะเห็นว่า การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง ในเรื่อง การกำหนด วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้านการเรียนการสอน การประชุมปรึกษากันในการวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับ การเรียนการสอน การประเมินผลงานในด้านการเรียนการสอนของโรงเรียน การให้อิสระ แก่ครูในการเลือกวิธีสอน การให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานด้านการเรียนการสอน การปรับปรุงการเรียน การสอน ความรับผิดชอบในการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การ ทราบวัตถุประสงค์หลักในงานด้านวิชาการของโรงเรียน การเน้นผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติ งาน การเอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ การให้โอกาสแก่ครูแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่ม มีแผนงานด้านวิชาการที่ยึดหยุ่นเพื่อความเหมาะสมได้ การจัด ทำทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับการเงิน การจัดให้มีการเก็บเอกสาร หรือหนังสือราชการ ที่ดี การสื่อสารโต้ตอบภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน การตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ และการทำบัญชีรับจ่ายของโรงเรียน

การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ไว้ในเรื่อง การจัดให้มีการสำรวจเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพของชุมชนชนก่อนวางแผนงานวิชาการ การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานด้านธุรการของโรงเรียน การทราบวัตถุประสงค์หลักในงานด้านธุรการของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยทั้งหมด ได้ค่าดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

ตัวแปร	N	S	$\bar{X}$	ระดับคะแนน
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	595	47.87	246.32	3.37

จากตาราง 3 แสดงว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์โดยรวม มีค่า $\bar{X} = 286.32$ เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มำคำนวณและเทียบกับเกณฑ์ของ Best ได้ค่า 3.37 หมายถึง สอดคล้องปานกลาง นั่นคือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และ การบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ กับ ตัวแปรด้านขวัญ ความภาคภูมิใจ ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือของกลุ่ม

2.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ยของลักษณะการบริหารงานที่แบ่งออกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ได้จากตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ หากค่าความถี่ และแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ กลุ่มสูงคือ ผู้ที่ได้อยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 85 ขึ้นไป กลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่ได้อยู่ในตำแหน่ง

เปอร์เซ็นต์ได้ 15 ลงมา จำนวนที่อยู่ในกลุ่มสูงมี 80 คน จำนวนที่อยู่ในกลุ่มต่ำมี 92 คน และเมื่อพิจารณาารายชื่ของนักศึกษาจะแนบแต่ละชื่อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ได้ค่าเฉลี่ยดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิศุทธิ์ประสงค์สูง และการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิศุทธิ์ประสงค์ต่ำ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การบริหารงานโดยยี่วิศุทธิ์ประสงค์	สูง กลุ่มสูง	ต่ำ กลุ่มต่ำ
1.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวิศุทธิ์ประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน	4.56	3.00
2.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติตามวิศุทธิ์ประสงค์ทั้งไว้ในงานการเรียนการสอน	4.60	2.72
3.	วิศุทธิ์ประสงค์ด้านการเรียนการสอนที่กำหนดขึ้นสามารถปฏิบัติได้	4.08	2.76
4.	มีการประชุมปรึกษาหารือในการวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.48	2.56
5.	มีการประเมินผลงานในด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนทุกระดับ	4.60	2.48
6.	ผู้บริหารให้สิทธิ์แก่ครูในการเลือกวิธีสอน	4.44	3.16
7.	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของครู	4.32	2.68
8.	มีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานด้านการเรียนการสอน	4.44	2.56

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	ชี้ กลุ่มสูง	ชี้ กลุ่มต่ำ
9.	มีการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นระยะ ๆ	4.40	2.72
10.	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน มากกว่าจะนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบ	4.40	2.12
11.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียน การสอนร่วมกัน	4.56	2.52
12.	ครูและผู้บริหารรับผิดชอบในการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้โดยผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้	4.80	2.32
13.	ครูได้ทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านวิชาการของ โรงเรียน	4.72	2.44
14.	ผู้บริหารเน้นผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน	4.52	3.16
15.	ผู้บริหารเอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ	4.36	2.84
16.	ในการมอบหมายงานส่วนใหญ่ ผู้บริหารจะเน้นเรื่องการ ทำงานเป็นกลุ่ม	4.60	2.32
17.	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของกลุ่ม	4.68	2.32
18.	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีอิสระเลือกกลุ่มทำงานเอง	4.30	2.40
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมในการบริหารโรงเรียน	4.40	2.16
20.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูที่เสนอแนะวิธีปรับปรุงงาน ในโรงเรียน	4.68	2.04
21.	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของ ชุมชนก่อนวางแผนงานด้านวิชาการ	3.76	1.80

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	ร.ร. กลุ่มสูง	ร.ร. กลุ่มต่ำ
22.	มีการกำหนดขั้นตอนการวางแผนด้านวิชาการโดยชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ	4.28	2.00
23.	มีการกำหนดขอบเขตงานด้านวิชาการอย่างเหมาะสม	4.36	2.60
24.	แผนงานด้านวิชาการมีความยืดหยุ่นเพื่อความเหมาะสมได้	4.48	2.56
25.	มีการกำหนดผลงานที่ต้องการในแผนงานด้านวิชาการอย่างชัดเจน	4.43	2.43
26.	โรงเรียนได้จัดให้มีศูนย์หนังสือหรืออุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอ	3.88	2.44
27.	มีการประเมินแผนงานวิชาการเพื่อปรับปรุงแก้ไข	4.24	2.04
28.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานด้านธุรการของโรงเรียน	4.04	1.92
29.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติในงานด้านธุรการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในค่านนี้	4.08	2.24
30.	วัตถุประสงค์ด้านธุรการที่กำหนดขึ้นสามารถปฏิบัติได้	3.36	2.48
31.	มีการจัดทำทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับการเงินให้เป็นปัจจุบันเสมอ	4.80	2.40
32.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	4.20	2.12
33.	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บเอกสาร หรือหนังสือราชการเป็นหมวดหมู่ สะดวกเมื่อค้นหา	4.60	2.96
34.	ผู้บริหารจัดให้มีการสื่อสารโต้ตอบภายในและภายนอกโรงเรียนได้สะดวกทันเหตุการณ์	4.48	2.60

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	ชี้ กลุ่มสูง	ชี้ กลุ่มต่ำ
35.	ผู้บริหารได้จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ในการดำเนินงานเพียงพอ แก่ความต้องการ	4.64	2.40
36.	ผู้บริหารจัดให้มีการทำทะเบียนบัญชีของพัสดุครุภัณฑ์ให้เป็น ปัจจุบันเสมอ	4.48	2.48
37.	ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบ และรายงานเกี่ยวกับการเงิน พัสดุครุภัณฑ์เป็นประจำ	4.48	2.56
38.	ในคณาธิการมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถและ ความถนัด	4.16	2.48
39.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดงานธุรการของโรงเรียน ให้สอดคล้องตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้	4.28	2.12
40.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำทะเบียนนักเรียนเพื่อความสะดวก ในการเรียน	4.36	2.28
41.	ครูทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานคณาธิการของโรงเรียน	4.12	1.84
42.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นในงานคณาธิการ เพื่อปรับปรุงแก้ไข	4.20	1.88
43.	ครูมีโอกาสร่วมพิจารณาการจัดสรรงบประมาณภายใน โรงเรียน	4.04	2.00
44.	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการด้านพัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ก่อนวางแผนตั้งงบประมาณของโรงเรียน	4.36	2.16
45.	มีการทำบัญชีรับจ่ายของโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสม	4.72	2.52
46.	มีการกำหนดปริมาณงานธุรการในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.51	2.35
47.	มีการประเมินผลแผนงานธุรการในทุก ๆ ด้าน เพื่อการ ปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ	4.24	2.04

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	เฉลี่ย กลุ่มสูง	เฉลี่ย กลุ่มต่ำ
48.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานด้านบุคลากรของโรงเรียน	4.44	2.00
49.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติทั้งงานด้านงานบุคลากรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.44	2.08
50.	วัตถุประสงค์ด้านบุคลากรที่กำหนดขึ้นสามารถปฏิบัติได้	4.20	2.68
51.	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงโครงการและแผนงานต่างๆของโรงเรียนให้คณะกรรมการ	4.80	2.48
52.	ผู้บริหารจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสม	4.52	2.24
53.	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ	4.60	2.04
54.	ผู้บริหารเป็นกันเองและสนิทสนมกับครูทุกคน	4.52	2.16
55.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือกันระหว่างครูให้มีความมั่นคงในการทำงาน	4.60	2.16
56.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมด้านบุคลากรของโรงเรียน	4.48	2.21
57.	ผู้บริหารมีมาตรการในการพิจารณาความดี ความชอบ และการลงโทษครูอย่างเหมาะสม	4.32	1.92
58.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านบุคลากรในโรงเรียน ให้เกิดผลดีด้านขวัญและกำลังใจสัมพันธที่ดี	4.48	2.16
59.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อเพื่อนครูด้วยกัน	4.48	2.40
60.	ครูทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านบุคลากรของโรงเรียน	4.40	1.84

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	ชี้ กลุ่มสูง	ชี้ กลุ่มต่ำ
61.	มีการกำหนดกิจกรรมด้านบุคลากรในแต่ละปี	4.28	2.24
62.	ผู้บริหารเอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานด้านบุคลากร	4.32	2.32
63.	ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครู เสนอข้อคิดเห็นในกิจกรรม บุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไข	4.60	2.24
64.	ครูมีโอกาสร่วมพิจารณากิจกรรมด้านบุคลากรภายใน โรงเรียน	4.44	2.22
65.	ครูและผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อสร้างขวัญ มนุษยสัมพันธ์ ภายในโรงเรียน	4.48	2.04
66.	มีการกำหนดกิจกรรม ชื่นชม ในแผนงานอย่างละเอียด และเป็นที่เข้าใจ	4.44	2.28
67.	มีการมอบหมายงานตามแผนให้แก่บุคลากรตามความ สนใจ ความถนัดและความสามารถ	4.62	2.40
68.	มีการจัดอัตรากำลังและงานไว้ในแผนอย่างเหมาะสม	4.32	2.32
69.	แผนงานด้านบุคลากรนี้สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	4.36	2.26
70.	มีการกำหนดเป้าหมาย ระดับขวัญ มนุษยสัมพันธ์ที่ควรมีไว้ ในแผนอย่างชัดเจน	4.32	2.10
71.	มีการกำหนดเวลาของแผนงานด้านบุคลากรในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	4.56	2.16
72.	มีการกำหนดผลงานด้านบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.40	2.20
73.	มีการประเมินแผนงานด้านบุคลากรต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขอยู่เสมอ	4.52	1.96

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว จะเห็นได้ว่ามีบางข้อที่ทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างในการบริหารงานอย่างเห็นได้ชัด กลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง มีสูงในเรื่อง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน การมีแนวปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอนร่วมกัน ความรับผิดชอบในการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การไต่ถามถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านวิชาการของโรงเรียน การเน้นผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน การเน้นเรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม การให้โอกาสแก่ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่ม การรับฟังความคิดเห็นของครูที่เสนอแนะวิธีปรับปรุงงานในโรงเรียน การจัดพัสดุครุภัณฑ์ในการดำเนินงาน การทำบัญชีรับจ่ายของโรงเรียน การจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้ครู การให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ความเป็นกันเองและสนิทสนมกับครูของผู้บริหาร การจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือกันระหว่างครู ให้มีความมั่นคงในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นในกิจกรรมบุคลากรเพื่อปรับปรุงแก้ไข การมอบหมายงานตามแผนให้แก่บุคลากรในโรงเรียน การกำหนดเวลาของแผนงานคานบุคลากร และการประเมินแผนงานคานบุคลากร

กลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ มีต่ำในเรื่อง การจัดให้มีการสำรวจ เกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของชุมชนก่อนวางแผนงานด้านวิชาการ การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานด้านวิชาการของโรงเรียน การไต่ถามวัตถุประสงค์หลักในงานด้านวิชาการของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นในงานด้านวิชาการเพื่อปรับปรุงแก้ไข การมีมาตรการในการพิจารณาความดีความชอบและการลงโทษครู การไต่ถามถึงวัตถุประสงค์หลักในงานคานบุคลากรของโรงเรียน การประเมินแผนงานคานบุคลากรต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข และนอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ มีค่าเช่นเดียวกันในเรื่อง การสำรวจ เกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของชุมชนก่อนวางแผนงานด้านวิชาการ

ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะการบริหารงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำโดยรวม ได้แสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ โดยจำแนกเป็นกลุ่มที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ

ตัวแปร	N	S	$\bar{X}$
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์			
กลุ่มสูง	80	16.12	318.23
กลุ่มต่ำ	92	19.87	176.93

ตามตาราง 5 แสดงว่าการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เมื่อแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแล้ว ค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของกลุ่มสูงมีค่ามากกว่ากลุ่มต่ำ

2.2 เปรียบเทียบกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ กับตัวแปรตามอื่นๆ นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดความซื่อสัตย์ ของกลุ่มที่มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ มาหาค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละกลุ่มเปรียบเทียบกัน

คะแนนเฉลี่ยขวัญของกลุ่มที่มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกัน มีค่าังรายละเอียดตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยขวัญของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ

ข้อที่	ขวัญ	$\bar{X}$ กลุ่มสูง	$\bar{X}$ กลุ่มต่ำ
1.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้	4.60	3.20
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานต่าง ๆ	4.32	2.80
3.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน	3.96	2.68
4.	ท่านรู้สึกว่าการบริหารได้พยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.44	2.36
5.	งานที่ท่านปัจจุบันช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้าทั้งการทำงานและส่วนตัว	4.36	2.44
6.	เพื่อนครูของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	4.24	2.60
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือในการจัดหาอุปกรณ์	4.76	2.50
8.	ผู้บริหารและเพื่อนครูเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถ	3.80	2.60
9.	โรงเรียนนี้เปิดโอกาสให้ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของท่าน	4.60	2.80
10.	ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพครู	3.96	2.12

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อ	ข กลมสูง	ข กลมต่ำ
11.	ผู้บริหารชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จและเป็นผลดี	4.12	2.28
12.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จากโรงเรียนอย่างยุติธรรม	4.20	2.04
13.	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอ และเหมาะสมสำหรับครูทุกคน	4.28	2.12
14.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.44	2.16
15.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อข้องใจในด้านวิชาการและการปฏิบัติงานได้	4.60	2.36
16.	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการบริหารงานของผู้บริหาร	4.56	2.36
17.	ผู้บริหารให้ความสนใจในสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของท่าน	4.00	2.44
18.	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการสอนได้อย่างเต็มที่	4.28	2.92
19.	สภาพการทำงานในโรงเรียนนี้ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	4.44	2.52
20.	บรรยากาศในโรงเรียนนี้มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง	4.56	2.60
21.	เพื่อนครูของท่านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่	4.32	2.24

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อวัณ	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ
22.	งานสอนในโรงเรียนนี้เป็นงานที่ท่านมีโอกาสได้รับใช้สังคมอย่างเต็มที่	4.48	2.72
23.	ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนนี้	4.28	2.48
24.	ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บริหาร เพราะเชื่อถือและพอใจความสามารถของผู้บริหาร	4.68	2.28
25.	ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม	4.24	2.24
26.	ในโรงเรียนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นของสายบังคับบัญชา	4.68	2.56
27.	ครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.20	2.08
28.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะครู	4.36	2.16
29.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ ทำให้ผู้ปกครองเข้าใจและทราบถึงการเรียนการสอน และการดำเนินงานต่าง ๆ	4.28	2.26

จากตาราง 6 จะเห็นว่า ค่าข้อวัณของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง จะมีค่าข้อวัณอยู่ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะในเรื่องความภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียน การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและร่วมมือในการจัดหาอุปกรณ์จากผู้บริหาร การได้มีโอกาสให้คำปรึกษากรรมต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การได้รับการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อข้องใจในคำวินิจฉัยและการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ความเชื่อมั่นความสามารถการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศในโรงเรียนมีความสนิหสนิมและเป็นกันเอง ผู้บริหารเป็นผู้ที่ครูเชื่อถือและพอใจในความสามารถ การมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นของสาย

บังคับบัญชา และในกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำในเรื่อง การได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ
คนหนึ่งของโรงเรียน และความก้าวหน้าในอาชีพการ

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ จะมี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในเรื่อง การได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือการปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จาก
โรงเรียนอย่างยุติธรรม และมีค่าเฉลี่ยต่ำมากในเรื่อง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของครู
และในกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยสูงในเรื่อง ความภูมิใจที่ใฝ่หาทำงานในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเปรียบเทียบโดยนำค่าเฉลี่ยโดยเฉลี่ยของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้อง
กับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
มาเปรียบเทียบกัน ดังรายละเอียดตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
กับตัวแปรด้านขวัญ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S	S^2	t
ขวัญของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับ การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง	80	123.850	12.980	168.480	19.2**
ขวัญของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับ การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ	92	75.362	19.805	392.238	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงว่ากลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ สูง กับกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำมีความแตกต่างกันในด้านขวัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 เปรียบเทียบกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ กับตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ คะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกัน มีค่าังรายละเอียดยก ตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ

ข้อที่	ความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$ กลุ่มสูง	$\bar{X}$ กลุ่มต่ำ
1.	ครูแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.60	2.24
2.	คณะครูได้รับการแจ้งผลการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของศึกษานิเทศก์	4.44	2.76
3.	ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู	4.32	2.37
4.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงแนวความคิดใหม่ ๆ เสมอ	4.52	2.72
5.	แนวคิด และวิธีสอนใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้ในโรงเรียน	4.40	2.56
6.	ผลงานและแนวคิดใหม่ ๆ ของท่านได้รับการสนับสนุน	4.24	2.36
7.	ผลงานและแนวคิดใหม่ ๆ ของท่านได้รับการนำไปเป็นแบบอย่าง	3.88	2.28
8.	โครงการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เป็นโครงการที่มีคุณค่าควรแก่การสนับสนุน	4.56	2.96

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดสร้างสรรค์	ขี กลมสูง	ขี , กลมต่ำ
9.	โรงเรียนมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น และก่อให้เกิดประโยชน์	4.24	1.76
10.	มีการตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเสนอแนะ แก่ผู้บริหาร	3.92	1.76

จากตาราง 8 จะเห็นว่า ค่าความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ จะมีค่าความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องการเสนอแนะให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน รองลงมาคือการเห็นคุณค่าการให้میโครงการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และการไต่ถามแนวความคิดใหม่ ๆ เสนอจากผู้บริหาร และในกลุ่มนี้พบว่ามีความคิดสร้างสรรค์ค่าที่สูงสุดในเรื่อง ผลงานและแนวคิดใหม่ ๆ ของครูได้รับการนำไปเป็นแบบอย่างน้อมมาก

ค่าความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ จะมีค่าความคิดสร้างสรรค์ค่าที่สูงสุดในเรื่อง การพิจารณาให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นและก่อให้เกิดประโยชน์ และในเรื่องการตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร และในกลุ่มนี้พบว่ามีความคิดสร้างสรรค์สูงที่สุดในเรื่อง ครูเห็นคุณค่าการให้میโครงการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

จากค่าความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเปรียบเทียบ โดยนำค่าความคิดสร้างสรรค์โดยเฉลี่ยของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ มาเปรียบเทียบกัน ดังรายละเอียดตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์
กับตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S	S^2	t
ความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์สูง	80	42.325	4.611	21.261	18.96**
ความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์ต่ำ	92	23.720	8.019	64.304	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 9 แสดงว่า กลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์สูง กับกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์ต่ำ มีความแตกต่างกันในด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 เปรียบเทียบกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์ต่ำ คะแนนเฉลี่ย ความรับผิดชอบของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่วิัตถุประสงค์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกันมีค่าดังรายละเอียดตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าความรับผิดชอบต่อของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงาน
โดยยี่คัทฤประสงศ์สูง และของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่ค
ัทฤประสงศ์ต่ำ

ข้อที่	ความรับผิดชอบต่อ	$\bar{X}$ กลุ่มสูง	$\bar{X}$ กลุ่มต่ำ
1.	เมื่อมีธุระส่วนตัว แต่ทางโรงเรียนขอร้องให้อยู่ช่วยงาน ท่านจะอยู่ช่วยด้วยความเต็มใจ	4.60	3.04
2.	ท่านร่วมกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอด้วยความเต็มใจ	4.76	3.00
3.	งานบางอย่างที่ท่านพอทำได้ หากโรงเรียนขอ ท่านยินดีทำ	4.84	3.08
4.	ท่านเห็นควยที่โรงเรียนจัดให้ครูอยู่เวร หรือตรวจแถว นักเรียนตอนเช้า	4.80	3.16
5.	เมื่อโรงเรียนมีการประชุม ท่านจะเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ถ้าไม่มีเหตุจำเป็น	4.88	3.48
6.	เมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษของโรงเรียนจากผู้บริหาร ท่านเห็นว่าควรช่วยทำ	4.76	3.08

จากตาราง 10 จะเห็นว่าค่าความรับผิดชอบต่อของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้อง
กับการบริหารงานโดยยี่คัทฤประสงศ์สูง จะมีค่าความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับสูงมากโดยเฉพาะ
เรื่องการเข้าร่วมประชุม รองลงมาคือการช่วยเหลืองานโรงเรียน และที่ต่ำที่สุดในกลุ่มนี้คือ
ความเต็มใจที่จะอยู่ช่วยงานโรงเรียนเมื่อมีธุระส่วนตัว

ค่าความรับผิดชอบต่อของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่ค
ัทฤประสงศ์ต่ำ จะมีค่าความรับผิดชอบต่อในระดับต่ำมากที่สุดในเรื่องความสม่ำเสมอในการ
ร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และต่ำมากในเรื่องความเต็มใจที่จะอยู่ช่วยงานโรงเรียนเมื่อมี
ธุระส่วนตัว และที่พบว่ามีสูงที่สุดในกลุ่มนี้คือ การเข้าร่วมประชุม

จากค่าความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเปรียบเทียบโดยนำค่าความรับผิดชอบ โดยเฉลี่ยของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์ต่ำ มาเปรียบเทียบกัน ดังรายละเอียดตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์ กับตัวแปรด้านความรับผิดชอบ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S	S^2	t
ความรับผิดชอบของกลุ่มที่มีการบริหารงาน สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์ สูง	80	28.462	3.245	10.530	6.30 **
ความรับผิดชอบของกลุ่มที่มีการบริหารงาน สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์ ต่ำ	92	23.830	6.145	37.761	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 11 แสดงว่า กลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์ สูง กับกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์ต่ำ มีความแตกต่างกันใน ด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 เปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ คะแนนเฉลี่ย การให้ความร่วมมือของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกัน มีค่าดังรายละเอียด

ตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยการให้ความร่วมมือของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ

ข้อที่	การให้ความร่วมมือของกลุ่ม	$\bar{X}$ กลุ่มสูง	$\bar{X}$ กลุ่มต่ำ
1.	ในการประชุมคณะครูมีความรู้สึกพร้อมที่จะช่วยกันทำงานให้เสร็จ	4.80	2.44
2.	ครูร่วมมือกันจัดทำงานต่าง ๆ	4.64	2.40
3.	ครูยินดีเป็นกรรมการในสมาคมครูและผูกครอง	4.48	2.40
4.	ครูยินดีเป็นกรรมการดูแลการรักษาความสะอาดในโรงเรียน	4.56	2.72
5.	ในกิจกรรมพาเหรดและกองเชียร์ของโรงเรียน ครูให้ความร่วมมือ	4.48	2.12
6.	ครูให้การสนับสนุนและร่วมมือในการพิจารณาประกวดความประพฤติของนักเรียน	4.60	2.56
7.	ครูยินดีเป็นกรรมการจัดซื้อ ตรวจรับพัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน	4.48	2.16
8.	ครูยินดีสอนแทนเพื่อนครูที่ลาไปศึกษาต่อด้วยความเต็มใจ	4.20	2.69
9.	ครูสามารถมาสอนทันเวลาทุกวัน	4.52	2.60
10.	เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษให้ทำ ครูยินดีปฏิบัติตามนั้น	4.68	2.60
11.	เมื่อครูประสบภัย โรงเรียนขอบริจาคเพื่อสมทบทุนช่วยเหลือครูให้ความช่วยเหลือ	4.80	2.68

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม	๕ กลุ่มสูง	๕. กลุ่มต่ำ
12.	ในกิจกรรมลูกเสือ ต้องไปอยู่ค่ายพักแรม ทานยาคี สละเวลาเพื่อการนี้	4.76	2.64
13.	ทานยาคีมาอยู่เวรดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียนในวันหยุด	4.76	2.60

จากตาราง 12 จะเห็นว่า ค่าการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง จะมีค่าการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม อยู่ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะในเรื่องความพร้อมที่จะช่วยทำงานให้เสร็จ และการให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนครูประสบภัย และในกลุ่มนี้พบว่าค่าที่สูงสุดในเรื่อง ความยินดีที่จะสอนแทนเพื่อนครูที่ลาไปศึกษาต่อ

ค่าการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ จะมีค่าการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม อยู่ในระดับต่ำมากที่สุดในเรื่องกิจกรรมพาเหรดและกองเชียร์ของโรงเรียน และค่ามากในเรื่อง เป็นกรรมการจัดซื้อ ทรัพยากรพัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียน และในกลุ่มนี้พบว่า มีการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มมาสูงที่สุดในเรื่อง เป็นกรรมการดูแลการรักษาความสะอาดในโรงเรียน

จากค่า การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเปรียบเทียบ โดยนำค่าการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มโดยเฉลี่ยของกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ มาเปรียบเทียบกัน ดังรายละเอียดตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัฏประสงค
กับตัวแปรด้านการให้ความร่วมมือของกลุ่ม

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S	S^2	t
การให้ความร่วมมือของกลุ่มของลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัฏประสงคสูง	80	58.050	6.274	39.363	20.24 **
การให้ความร่วมมือของกลุ่มของลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัฏประสงคต่ำ	92	29.967	11.481	131.813	

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

กลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัฏประสงคสูง กับกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยี่กัฏประสงคต่ำ มีความแตกต่างกันในด้านการให้ความร่วมมือของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ของการบริหารงานโดยยี่กัฏประสงค กับตัวแปรด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือของกลุ่ม

นำคะแนนที่ได้จากการตรวจแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดการบริหารงานโดยยี่กัฏประสงค และตอนที่ 2 ของแบบสอบถามเรื่องวัดด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือของกลุ่ม ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มาคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นคู่ ไคสัสมประสิทธิสัมพันธ์ดังนี้

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์กันของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์กับตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	r
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับ ขวัญ	0.99**
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับ ความรับผิดชอบ	0.98**
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับ ความคิดสร้างสรรค์	0.84**
การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับ การให้ความร่วมมือของกลุ่ม	0.99**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 14 จะเห็นว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์กับขวัญ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ เมื่อมีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูงขึ้น ค่าระดับขวัญก็จะมีค่าสูงขึ้น หรือถ้ามีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำลง ค่าระดับขวัญก็จะมีค่าต่ำลงด้วย

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์กับความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ เมื่อมีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูงขึ้น ค่าระดับความคิดสร้างสรรค์ก็จะมีค่าสูงขึ้น หรือถ้ามีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำลง ค่าระดับความคิดสร้างสรรค์ ก็จะมีค่าต่ำลงด้วย

การบริหารงานโดยยี่ฉ่วตฤประสงค์กับความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ เมื่อมีการบริหารงานโดยยี่ฉ่วตฤประสงค์สูงขึ้น ค่าระดับความรับผิดชอบก็จะมีค่าสูงขึ้น หรือถ้ามีการบริหารงานโดยยี่ฉ่วตฤประสงค์ต่ำลง ค่าระดับความรับผิดชอบก็จะมีความต่ำลงด้วย

การบริหารงานโดยยี่ฉ่วตฤประสงค์ กับการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ เมื่อมีการบริหารงานโดยยี่ฉ่วตฤประสงค์สูงขึ้น ค่าระดับการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มก็จะมีค่าสูงขึ้น หรือถ้ามีการบริหารงานโดยยี่ฉ่วตฤประสงค์ต่ำลง ค่าระดับการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มก็จะมีค่าต่ำลงด้วย

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาถึงการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่ามีการบริหารงานสอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดถือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และศึกษาความแตกต่างของโรงเรียนที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดถือวัตถุประสงค์สูง และสอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดถือวัตถุประสงค์ต่ำ ว่าครูในโรงเรียนมีความแตกต่างในด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือต่อกลุ่มอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษาในหน่วยงานระดับสูงพิจารณา นำแนวทางการบริหารงานโดยยึดถือวัตถุประสงค์มาใช้เป็นแนวทางในการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ให้มีหลักในการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดถือวัตถุประสงค์ต่อไป

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2525 จำนวน 920 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามวัดการบริหารงานโดยยึดถือวัตถุประสงค์ และวัดขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า จำนวน 131 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และนำมาจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ยของการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
3. หาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ $t - test$
4. หาค่าความสัมพันธ์ของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับตัวแปรต่าง ๆ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุป มีดังนี้คือ

1. ลักษณะการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ และอยู่ในระดับปานกลาง
2. เมื่อจำแนกการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง และกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ แล้ว เปรียบเทียบ ขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ของทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา ที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับตัวแปรด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ มีทั้งที่เป็นไปตามสมมุติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน จึงรายละเอียดที่จะอภิปรายแต่ละตอน ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ปานกลาง ทั้งนี้จะเป็น เพราะหน่วยงานราชการมีข้อจำกัดในด้านระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในวงราชการ มีโอกาสน้อยมาก ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ตามหลักการของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ดังที่ บุสสกี สัตยมานะ (บุสสกี สัตยมานะ 2523 : 13 - 14) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการบริหารงานราชการว่า การปฏิบัติราชการส่วนใหญ่จะเป็นการใช้อำนาจหน้าที่จากตัวกฎหมาย ให้เป็นไปภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ การปฏิบัติราชการจะเป็นไปตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา

เมื่อได้พิจารณาในรายละเอียดผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ในด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เพราะพบว่า ผู้บริหาร เน้นผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน ให้อิสระแก่ครูในการเลือกวิธีการสอน และผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ด้านที่พบน้อยที่สุดคือด้านการสำรวจ เกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของชุมชนชนก่อนวางแผนด้านวิชาการ ทั้งนี้เป็นเพราะงานด้านวิชาการมีลักษณะเป็นงานที่มีความเป็นอิสระอยู่ในตัวเอง ไม่มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ นับเป็นการดีแล้วที่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานใน ด้านวิชาการที่ให้อิสระแก่ครู เน้นผลงานมากกว่าวิชาการ และให้โอกาสแก่ครูในการร่วมในการจัดการเรียนการสอน แต่ยังคงขาดในด้านการสำรวจ เกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของชุมชนชนก่อนวางแผนด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กิคว่าทำให้เสียเวลา เสียงบประมาณ หรือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อาจจะยังไม่เคยทำในคานนี้มาก่อน หรือไม่เห็นความสำคัญของการสำรวจเกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพของชุมชน

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มโรงเรียนที่มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับ หลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ และกลุ่มโรงเรียนที่มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับ หลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ว่า กับตัวแปรด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ

และการให้ความร่วมมือต่อกัน แล้วพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันในด้านชีวิตนั้น อาจเป็น เพราะครูในโรงเรียนที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวิถีพุทธประสงค์สูง ได้รับการยกย่องในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร ความยุติธรรม ในขณะที่กลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวิถีพุทธประสงค์ต่ำอาจจะได้รับในเรื่อง การสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพ ความยุติธรรม การยกย่องและยอมรับในความสามารถ และการให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็น ไม่เพียงพอ

เมื่อนำสองกลุ่มมาเปรียบเทียบกันในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์แล้ว ทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันเช่นกัน โรงเรียนที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวิถีพุทธประสงค์สูง ครูในโรงเรียนมีการร่วมมือกันทำงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ได้ทราบแนวความคิดใหม่ ๆ วิธีการสอนใหม่ ๆ ถูกลำนำใช้ในโรงเรียน การเสนอโครงการที่เป็นประโยชน์ ได้รับการสนับสนุน ซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวิถีพุทธประสงค์ต่ำ ซึ่งแสดงถึงความคิดสร้างสรรค์ต่ำ ในเรื่อง ขาดความสนใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ผลงาน และแนวความคิดใหม่ ๆ ของครูไม่ได้รับการยอมรับและสนับสนุนเท่าที่ควร ผู้ที่มีผลงานดีเกินไปเป็นประโยชน์ ไม่ได้รับการยกย่อง หรือพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ ทั้งนี้เป็นการบริหารที่ผู้บริหารไม่ใส่ใจให้อิสระ ให้โอกาสครูคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ เสนอขอคิดเห็นต่าง ๆ เท่าที่ควร

ในเรื่องของความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างสองกลุ่มแล้ว ก็มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะเรื่อง ความผูกพันในหน้าที่ การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน กลุ่มที่มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวิถีพุทธประสงค์สูง มีมาก ซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวิถีพุทธประสงค์ต่ำ ที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่ำในเรื่อง ความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรม การช่วยงานพิเศษที่ตนมีความถนัดความสามารถ การดูแลอยู่เวร หรือตรวจงานนักเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะในการบริหารไม่ให้ความสำคัญของงาน และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และบริหารโดยมุ่งผลงานเป็นสำคัญ มากกว่าวิธีการทำงาน

ส่วนในเรื่องการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม ก็มีความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มเช่นกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การให้ความร่วมมือในกิจกรรมของนักเรียน ของกลุ่มมีความพร้อมที่จะช่วยกันทำงานให้เสร็จ ทั้งงานในหน้าที่และงานพิเศษ ที่กลุ่มได้รับมอบหมาย กลุ่มที่มีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม ให้ความสำคัญกับกลุ่มการทำงาน ประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ ในเรื่อง กิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ ไม่ให้ความสนใจร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคิดว่าการทำงานในหน้าที่ก็นับว่าเพียงพอแล้ว ไม่ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของกลุ่ม

3. เมื่อนำมาหาค่าความสัมพันธ์ของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ กับตัวแปรด้านขวัญ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม แล้วผลปรากฏว่า

✓ การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงเชิงนิมิตกับตัวแปรด้านขวัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ การมีการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง ระดับขวัญมีระดับสูงขึ้นด้วย การมีการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ ระดับขวัญมีระดับต่ำลง ทั้งนี้จะเป็นเพราะ ลักษณะการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน การประเมินผล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสบายใจ และภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งทำให้ทำงานดีขึ้น อันเป็นส่วนช่วยให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงเชิงนิมิตกับตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ การมีการบริหารงานสอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูง ระดับความคิดสร้างสรรค์มีระดับสูงขึ้นด้วย ถ้าการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ ระดับความคิดสร้างสรรค์มีค่าต่ำลง ทั้งนี้จะเป็นเพราะลักษณะของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ที่ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น หาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทำให้

เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วอเตอร์ (Water. 1965 : 6755 -A) อ้างอิงจาก วราพร เทพวีระพงศ์ 2515 : 14) ซึ่งศึกษาว่า ความคิดสร้างสรรค์ กับความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตมหาวิทยาลัย แคลิฟอร์เนีย จำนวน 138 คน พบว่า พวกที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงได้คะแนนในการแก้ปัญหาสูงกว่าพวกที่มีความคิดสร้างสรรค์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงเชิงนิมิต กับตัวแปรด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้าการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูงขึ้น ระดับความรับผิดชอบสูงขึ้นด้วย และถ้าการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ ระดับความรับผิดชอบมีค่าต่ำลง ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นจะเกิดจากผู้บริหารใช้หลักการบริหารงานที่เน้นผลงานเป็นหลัก มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยครูทราบดีวัตถุประสงค์ของงาน สามารถประเมินผลที่ตนปฏิบัติได้ว่าได้ผลเพียงใด นับเป็นการส่งเสริมให้เกิดการควบคุมตนเอง เกิดความรับผิดชอบ และน่าจะมีผลมาจากที่ผู้บริหารให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความเข้าใจสภาพและปัญหาต่าง ๆ ที่ควรสนใจและรับผิดชอบมากขึ้น

การบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงเชิงนิมิต กับตัวแปรด้านการให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ถ้ามีการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์สูงขึ้น มีระดับการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มอยู่ในระดับสูงขึ้นด้วย และถ้าการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ต่ำ ระดับการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มมีค่าต่ำลง ทั้งนี้จะเกิดจากลักษณะการบริหารงานที่การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม ให้ความสำคัญต่อกลุ่มการทำงาน มอบหมายให้ครูร่วมมือกันจัดทำงานต่าง ๆ ทั้งในด้านการปกครองนักเรียน ดูแลความสะอาด กิจกรรมลูกเสือ และอื่น ๆ ซึ่งจะได้อผลงานที่ดีจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย นับเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือต่อกลุ่ม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บริเมอร์ (Bremer, 1969 : 850 -A) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในระดับประถมศึกษา ในรัฐแอริโซนาของสหรัฐอเมริกา พบว่าสิ่งหนึ่งที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษาคือ การได้ปฏิบัติงานร่วมกับระหว่างครูและครูใหญ่ การได้มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน ทำให้ครูปฏิบัติรู้สึกว่าได้มีการยอมรับ และมีความสำคัญ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ขวัญดีขึ้น และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ลิปพิต ไวท์ และ เลวิน (Lippitt White and Liwin. อ้างอิงมาจาก สุรางค์ โก้วตระกูล 2514 : 370) ซึ่งพบว่า การที่ผู้นำให้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจะทำให้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้นำ มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ซึ่งมีผลต่องานและขวัญของร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ควรจะได้มีการปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน ให้สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารโรงเรียน ให้มีแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมให้มีการสำรวจ เกี่ยวกับการศึกษา และอาชีพของชุมชนก่อนวางแผนงานวิชาการ
3. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ควรจะได้มีการวิจัยในเรื่องเดียวกันในโรงเรียนมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่อไป เพื่อจะได้ทราบข้อมูลให้กว้างขวางขึ้น ในการที่จะส่งเสริมให้มีการนำหลักการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เข้ามาใช้ในวงการศึกษาคต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 92 หน้า อุดສຳເນາ
 กิตีมา ปรีดีกัลก ทฤษฎีบริหารองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2524, 339 หน้า อุดສຳເນາ
 เชนทร์ วิวัฒนาวรรณ "การปรับปรุงการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ โดยผ่านพลังกลุ่ม"
เทศาภิบาล 75(3) 314 - 325 มีนาคม 2523
 ชูศรี วงศ์รัตนะ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2523, 180 หน้า อุดສຳເນາ
 ชงชัย ลักคนสุวรรณ การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพประชาชนไทย ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2517, 103 หน้า อุดສຳເນາ
 ทิพาพันธ์ สังชะพงษ์ ขวัญของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 67 หน้า อุดສຳເນາ
 ณรงค์ รมณีกุล การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
 2517, 34 หน้า อุดສຳເນາ
 ประคอง กรรณสูตร สถิติประยุกต์สำหรับครู ไทยวัฒนาพานิช 2513, 159 หน้า
 เปื้อง จงพจันทร์ "นักบริหาร การบริหารโดยยึดเป้าหมาย" เทศาภิบาล 74(3) :
 198 - 206 มีนาคม 2522
 นุสสดี สักยมานะ และสุพัตรา เพชรมณี ระบบบริหารและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ สำนักพิมพ์
โอเคียนส์ไทร์ 2523, 439 หน้า
 พิศร ทองชั้น เอกสารประกอบการสอนวิจัย 521 วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2525, 263 หน้า
 ไพบูลย์ วิสัยจร ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์กรุงเทพมหานคร ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 116 หน้า อุดສຳເນາ

ไพโรจน์ สติปรีชา "การบริหารงานตามวัตถุประสงค์" สังคมศาสตร์ 17(1) : 1 - 15

มกราคม - มีนาคม 2523

เมธ เมธสีมา "ขวัญของครูและการสร้างพลังใจ" วารสารสาธิตศึกษา 6 : 58 - 63

มิถุนายน 2516

มาโนช ธีระชาญ ความเกรงใจ ลักษณะความเป็นผู้นำ และการให้ความร่วมมือต่อกลุ่มของนักเรียนที่อาศัยในแหล่งแออัด และที่อาศัยในแหล่งไม่แออัด ปรินญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 84 หน้า อักษรสำเนา

มารวย ณัฐสิทธิ์ "การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์" กรมบัญชีกลาง 18(13) : 9 - 29

มิถุนายน 2520

มัลลี เวชชาชีวะ การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2522, 98 หน้า อักษรสำเนา

ยุพา อานันท์สิทธิ์ การศึกษาผลของการสอนแบบสืบสวน สอบสวน ในวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีต่อความคึกเคยสอยสวน ความถนัดทางการเรียน และความรับรู้สักรับผิดชอบ ปรินญาพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2515, 140 หน้า อักษรสำเนา

ยุพง เนียวกุล "๒๕๐ ในทัศนะของ George Odiorne" ข้าราชการ 24(6) : 57 - 62 มิถุนายน 2522

วิจิตร ธีระกุล "การบริหารคานบคูลากร" รายงานการสัมมนาเรื่องการบริหารการศึกษาและประชากรศาสตร์ โรงพิมพ์จันทกัณการพิมพ์ 2516, 58 หน้า

วิเชียร เกตุสิงห์ หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำนักพิมพ์เรือนอักษร 2524, 153 หน้า

วิราพร เทพวีระพงศ์ ความเกรงใจกับพฤติกรรมการแก้ปัญหาในกลุ่ม ปรินญาพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร 2515, 253 หน้า อักษรสำเนา

วีรวัฒน์ กาญจนกุล "การบริหารโดยเป้าหมาย" มหาคไทย 4(40) : 126 - 130

เมษายน - พฤษภาคม 2522

วุฒิชัย จานงค์ "การจัดการโดยวัตถุประสงค์" วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

6(4) : 413 - 447 สิงหาคม - ตุลาคม 2521

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไขว้วันวานพจนานุกรม 2523, 308 หน้า

สมยศ นาวีการ "การบริหารตามจุดมุ่งหมาย" บริหารธุรกิจ 1(2) : 23 - 32

ตุลาคม - ธันวาคม 2518

สมยศ นาวีการ "การบริหารงานตามจุดมุ่งหมาย" ในเอกสารวิชาการสัมมนา บริหารระดับสูง

วันที่ 1 หน้า 23 - 32 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ 2521

สมศักดิ์ ชินพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนในชั้นเรียน กับความรู้สึก

รับผิดชอบและมโนภาพแห่งตน ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2523, 99 หน้า อักษรานา

สิริวิทย์ หงษ์พานิช "การจัดการตามวัตถุประสงค์" วารสารเพิ่มผลผลิต 16(7) : 35 - 43

กรกฎาคม 2520

สุนัน นพเกตุ "การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์" นักบริหาร 1(1) : 40 - 43

เมษายน - พฤษภาคม 2523

สุรางค์ ไควตระกูล การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2514, 354 หน้า

สุรางค์ ไควตระกูล "ความคิดสร้างสรรค์" วารสารจิตวิทยา 1(58) : 58 - 59

ธันวาคม 2510

เสนาะ ตีเขาว "การบริหารตามจุดมุ่งหมาย (MBO)" บริหารธุรกิจ 3(9) : 55 - 64

เมษายน - มิถุนายน 2521

โสภณ ปากพจน์ "MBO : สิ่งที่มีผู้บริหารไม่ควรมองข้าม" ข้าราชการ 23(10) : 18 - 22

ตุลาคม 2521

อุทัย บุญประเสริฐ "การบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์" ข้าราชการ 25(6) : 1 - 10

มิถุนายน 2523

Breamer John Leo "The Relationship of Administrative Leadership Practices to Teacher Morale in The Public Elementary School of Charle County Maryland" Dissertation Abstracts 31 : 850 - A August, 1969.

Best, John W. Research in Education New Jersey, Prentice - Hall Inc., Englewood Cliffs, 1970. 339 P.

Cecco John P. The Psychology of Learning and Instrument Prentice-Hall, 1968. 800 p.

Davis, Keith. Human Relations at Work. New York, McGraw-Hill, 1951, 371 p.

Drucker, Peter F. The Practice Management. New York, Haper & Row, 1954. 270 p.

English, Horance B. and English And Champney. A Comprehensive Dictionary of Psychological and Psychoanalytical Terms. London, Longmans, 1953. 594 p.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Administration. New York, McGraw-Hill, 1967. 562 p.

Kimbrough, Ralph B. and Michael Y. Nunnery. Educational Administration. New York, Macmillan, 1976. 504 p.

Leiman, Harold I. "A Study of Teacher Attitude and Morale as Related to Participation in Administration," Dissertation Abstracts International. 23(2) : A, August, 1962.

Nigro, Felix A. Public Personnel Administration. New York, Holt, Rinehart & Winson, 1963. 383 p.

Odiorne, George S. Management by Objectives : System of Managerial Leadership New York : Pittman Publishing Corporation, 1965. 150 p.

Osborne, Jame Baisaden. "Management by Objective : The Process and Status of Implementation in State Department of Education and Selected School Districts," Dissertation Abstracts International. 39(7) : 3960 - A,

Polczynski, Jame John. "Management by Objectives in Higher Education : An Analysis of Reaction toward Participative Component Processes of Management by objectives by Academic Officers in Selected Four Liberal Arts Colleges," Dissertation Abstracts International. 39(9) : 5245 -A, March 1979.

Sherman, Arther W. and Herbert J. Chruden. Personnel Management.
3 rd. ed., Chicago, South - Western Publishing, 1968. 434 p.

Waddel, Elbert E. "A Model for Management by Objective for The Charlotte-
Mecklenburg School System," Dissertation Abstracts International.
30(12) 7073 - A, June, 1978.

Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. New Jersey, Englewood
Cliffs, 1967. 250 p.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

คำถามในแต่ละข้อ ถามการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เมื่ออ่านคำถามแล้ว
ท่านเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับใด (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) ให้
ขีดเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องนั้น ๆ

ตัวอย่าง

- ก. ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน
ข. ผู้บริหาร และคณะกรรมการร่วมกันกำหนดเกณฑ์
มาตรฐานของงาน

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	✓ น้อย	น้อย ที่สุด

การตอบแบบสอบถาม

ขอให้ท่านพิจารณาคำถามในแต่ละข้อ แล้วเลือกขีด (✓) เพียงข้อเดียว และควร
ตอบให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัย ไม่มีผลกระทบถึงตัวท่านแต่อย่างใด ขอ
ให้ท่านตอบตามสภาพที่เป็นจริง ขอขอบคุณ

แบบสอบถามตอนที่ 1

ข้อที่	การบริหารงานโดยยี่วิฑูประสงค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวิฑูประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน					
2.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติตามวิฑูประสงค์ที่ทั้งไว้ในด้านการเรียนการสอน					
3.	วิฑูประสงค์ด้านการเรียนการสอนที่กำหนดขึ้น สามารถปฏิบัติได้					
4.	มีการประชุมปรึกษากันในการวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอน					
5.	มีการประเมินผลงานในด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนทุกระยะ					
6.	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการเลือกวิธีสอน					
7.	ผู้บริหารให้ออกาสครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู					
8.	มีการตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานด้านการเรียนการสอน					
9.	มีการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นระยะๆ					
10.	ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานมากกว่าจะนำพาใช้พิจารณาความดีความชอบ					
11.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอนร่วมกัน					

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	ครูและผู้บริหารรับผิดชอบในการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เกิดความสำเร็จได้หรือไม่					
13.	ครูได้ทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
14.	ผู้บริหาร เน้นผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน					
15.	ผู้บริหาร เอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ					
16.	ในการมอบหมายงานส่วนใหญ่ผู้บริหารจะเน้นเรื่องการทำงานเป็นกลุ่ม					
17.	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่ม					
18.	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีอิสระเลือกกลุ่มทำงานเอง					
19.	ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูร่วมในการบริหารโรงเรียน					
20.	ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นของครูที่เสนอแนะวิธีปรับปรุงงานในโรงเรียน					
21.	ผู้บริหาร จัดให้มีการสำรวจเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของชุมชนก่อนวางแผนงานด้านวิชาการ					
22.	มีการกำหนดขั้นตอนการวางแผนด้านวิชาการโดยชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ					

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23.	มีการกำหนดขอบเขตงานด้านวิชาการอย่างเหมาะสม					
24.	แผนงานด้านวิชาการมีความยืดหยุ่นเพื่อความเหมาะสมได้					
25.	มีการกำหนดผลงานที่ต้องการในแผนงานด้านวิชาการอย่างชัดเจน					
26.	โรงเรียนได้จัดให้มีศูนย์หนังสือหรืออุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอ					
27.	มีการประเมินแผนงานวิชาการเพื่อปรับปรุงแก้ไข					
28.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานด้านธุรการของโรงเรียน					
29.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติในงานด้านธุรการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในค่านนี้					
30.	วัตถุประสงค์ด้านธุรการที่กำหนดขึ้นสามารถปฏิบัติได้					
31.	มีการจัดทำทะเบียน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับการเงินให้เป็นปัจจุบันเสมอ					
32.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน					
33.	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บเอกสาร หรือหนังสือราชการเป็นหมวดหมู่ สะดวกเมื่อค้นหา					

ข้อที่	การบริหารงานโดยยี่สิบวัตถุประสงค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34.	ผู้บริหารจัดให้มีการสื่อสารโต้ตอบภายในและภายนอกโรงเรียนได้สะดวกทันเหตุการณ์					
35.	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผล ความเป็นเหตุเป็นผลในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาของครู					
36.	ผู้บริหารจัดให้มีการทำทะเบียนประวัติของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันเสมอ					
37.	ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบ และรายงานเกี่ยวกับการเงินพัสดุครุภัณฑ์เป็นประจำ					
38.	ในทางธุรการมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถและความถนัด					
39.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดงานธุรการของโรงเรียนให้โดยความเอื้อเฟื้อทั่ว					
40.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำทะเบียนนักเรียนเพื่อความเรียบร้อย					
41.	ครูทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานธุรการของโรงเรียน					
42.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นในงานธุรการ เพื่อปรับปรุงแก้ไข					
43.	ครูมีโอกาสร่วมพิจารณาการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน					
44.	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการของครู พักครู ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ทั้งงบประมาณของโรงเรียน					

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45.	มีการทำบัญชีรับจ่ายของโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสม					
46.	มีการกำหนดปริมาณงานธุรการในโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
47.	มีการประเมินผลแผนงานธุรการในทุก ๆ ด้านเพื่อการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ					
48.	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในงานตามบุคลากรของโรงเรียน					
49.	ครูและผู้บริหารมีแนวปฏิบัติงานตามบุคลากรตามวัตถุประสงค์ที่พึงไว้					
50.	วัตถุประสงค์ตามบุคลากรที่กำหนดขึ้นสามารถปฏิบัติได้					
51.	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงโครงการและแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้คณะครูทราบ					
52.	ผู้บริหารจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสม					
53.	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ					
54.	ผู้บริหารเป็นกันเองและสนิทสนมกับครูทุกคน					
55.	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือกันระหว่างครูให้มีความมั่นคงในการทำงาน					
56.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมตามบุคลากรของโรงเรียน					

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
57.	ผู้บริหารมีมาตรการในการพิจารณาถึงความชอบ และการลงโทษครูอย่างเหมาะสม					
58.	ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดผลดีด้านขวัญและมโนธรรมสัมพันธ์					
59.	ครูมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อเพื่อนครูด้วยกัน					
60.	ครูทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในงานด้านบุคลากรของโรงเรียน					
61.	มีการกำหนดกิจกรรมตามบุคลากรในแต่ละปี					
62.	ผู้บริหารเอาใจใส่ติดตามผลการปฏิบัติงานตามบุคลากร					
63.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอข้อคิดเห็นในกิจกรรมบุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไข					
64.	ครูมีโอกาสร่วมพิจารณาพิจารณาบุคลากรภายในโรงเรียน					
65.	ครูและผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อสร้างขวัญ มโนธรรมสัมพันธ์ภายในโรงเรียน					
66.	มีการกำหนดกิจกรรม ขั้นตอน ในแผนงานอย่างละเอียดและเป็นที่เข้าใจ					
67.	มีการมอบหมายงานตามแผนให้แก่บุคลากรตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถ					
68.	มีการจัดอัตรากำลังและงานไว้ในแผนอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
69.	แผนงานด้านบุคลากรนี้สามารถยืดหยุ่นได้ ตามความเหมาะสม					
70.	มีการกำหนดเป้าหมาย ระดับขวัญ มุขย สัมพันธ์กันควรมีไว้ในแผนอย่างชัดเจน					
71.	มีการกำหนดเวลาของแผนงานบุคลากร ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
72.	มีการกำหนดผลงานงานบุคลากรในโรงเรียน อย่างเหมาะสม					
73.	มีการประเมินผลงานบุคลากรต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ					

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

คำถามในแต่ละข้อ ถามความคิดเห็นของ ท่านและสภาพภายในโรงเรียน เมื่ออ่านคำถาม แล้ว ท่านเห็นว่าควรอยู่ในระดับใด (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) ให้ ชี้เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องนั้น

ตัวอย่าง

- ก. ความคิดและวิธีการสอนใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้ใน
โรงเรียน
- ข. เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วไม่สามารถทำให้
สำเร็จท่านจะเกิดความวิตกกังวล

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	✓			
✓				

การตอบแบบสอบถาม

ขอให้ท่านพิจารณาคำถามในแต่ละข้อ แล้วเลือกชี้ (✓) เพียงข้อเดียว และ
ควรตอบให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัย ไม่มีผลกระทบถึงตัวท่านแต่อย่างใด
ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น และตอบตามสภาพที่เป็นจริง ขอขอบคุณ

แบบสอบถามตอนที่ 2

ข้อที่	ขวัญ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียนนี้					
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใน การทำงานต่าง ๆ					
3.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่มี ความสำคัญคนหนึ่ง ของ โรงเรียน					
4.	ท่านรู้สึกว่าการบริหารโดยขบวนการลง เสริมให้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
5.	งานที่ท่านปัจจุบันช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้าทั้งการทำงานและส่วนตัว					
6.	เพื่อนครูของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความ สามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ					
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและ ร่วมมือในการจัดหาอุปกรณ์					
8.	ผู้บริหารและเพื่อนครูเห็นว่าท่านเป็นบุคลากร ที่มีความสามารถ					
9.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของท่าน					
10.	ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพครู					
11.	ผู้บริหารชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ได้รับความ สำเร็จและ เป็นผลดี					

ข้อที่	ข้อวัณ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
12.	ท่านได้รับการพิจารณาเงินก้อนหรือ การปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จากโรงเรียนโดย ยุติธรรม					
13.	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอ และ เหมาะสมสำหรับทุกคน					
14.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
15.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อ ขัดใจในทางวิชาการ และการปฏิบัติงานได้					
16.	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการ บริหารงานของผู้บริหาร					
17.	ผู้บริหารให้ความสนใจในสวัสดิภาพ และ ความเป็นอยู่ของท่าน					
18.	ท่านสามารถให้ความรู้ ความสามารถของ ท่านในการสอนได้อย่างเต็มที่					
19.	สภาพการทำงานในโรงเรียนส่งเสริมให้ ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
20.	บรรยากาศในโรงเรียนมีความสันทัด และเป็นกันเอง					
21.	เพื่อนครูของท่านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อ หน้าที่การงานที่เขาปฏิบัติอยู่					
22.	งานสอนในโรงเรียนนี้เปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาส ได้ใช้สิ่งสมอยางเต็มที่					

ข้อที่	ข้อ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
23.	ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนนี้					
24.	ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บริหาร เพราะเชื่อถือและพอใจ ในความสามารถของผู้บริหาร					
25.	ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม					
26.	ในโรงเรียนมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น ของสายบังคับบัญชา					
27.	ครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
28.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของคณะครู					
29.	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ ทำให้ผู้ปกครองเข้าใจ และทราบถึงการ เรียนการสอนและการดำเนินงาน ต่าง ๆ					

ข้อที่	ความคึกสร้างสรรค	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	ครูแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของ โรงเรียน					
2.	คณะครูได้รับการแจ้งผลการตรวจเยี่ยมโรงเรียนของ ศึกษานิเทศก์					
3.	ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครู					
4.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงแนวความคิดใหม่ ๆ เสมอ					
5.	แนวคิดและวิธีสอนใหม่ ๆ ถูกนำมาใช้ในโรงเรียน					
6.	ผลงานและแนวคิดใหม่ ๆ ของท่านได้รับการสนับสนุน					

ข้อที่	ความคิดสร้างสรรค์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ผลงานและแนวคิดใหม่ ๆ ของท่านได้รับการนำไปเป็นแบบอย่าง					
8.	โครงการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นโครงการที่มีคุณค่าควรแก่การสนับสนุน					
9.	โรงเรียนมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น และก่อให้เกิดประโยชน์					
10.	มีการตั้งกรรมการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร					

ข้อที่	ความรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เมื่อมีธุระส่วนตัว แต่ทางโรงเรียนขอรองให้อยู่ช่วยงาน ท่านจะอยู่ช่วยด้วยความเต็มใจ					
2.	ท่านรวมกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอด้วยความเต็มใจ					
3.	งานบางอย่างที่ท่านพอทำได้ หากโรงเรียนขอรอง ท่านยินดีทำ					
4.	ท่านเห็นด้วยที่โรงเรียนจัดให้ครูอยู่เวร หรือตรวจแถวนักเรียนตอนเช้า					
5.	เมื่อโรงเรียนมีการประชุม ท่านจะเข้าร่วมประชุมทุกครั้งถ้าไม่มีเหตุจำเป็น					
6.	เมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษของโรงเรียนจากผู้นั่งทับบัญชา ท่านเห็นว่าควรช่วยทำ					

ข้อที่	การให้ความร่วมมือต่อกลุ่ม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ในการประชุมคณะครูมีความรู้สึกพร้อมที่จะช่วยกันทำงานให้เสร็จ					
2.	ครูร่วมมือกันจัดทำงานต่าง ๆ					
3.	ครูยินดีเป็นกรรมการในสมาคมครูและชุมชน					
4.	ครูยินดีเป็นกรรมการดูแลการรักษาความสะอาดในโรงเรียน					
5.	ในกิจกรรมพาเหรดและกองเชียร์ของโรงเรียน ครูให้ความร่วมมือ					
6.	ครูให้การสนับสนุนและร่วมมือในการพิจารณาการประกวดความประพฤติของนักเรียน					
7.	ครูยินดีเป็นกรรมการจัดซื้อ ทรัพย์สินพัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน					
8.	ครูยินดีสละเวลาไปศึกษาต่อด้วยความเต็มใจ					
9.	ครูสามารถมาสอนทันเวลาทุกวัน					
10.	เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้ครู ครูยินดีปฏิบัติงานนั้น					
11.	เพื่อนครูประสบภัย โรงเรียนขอบริจาคเพื่อสมทบทุนช่วยเหลือครูให้ความช่วยเหลือ					
12.	ในกิจกรรมลูกเสือ ต้องไปอยู่ค่ายพักแรม ตามยินดีสละเวลาเพื่อการนี้					
13.	ท่านยินดีมาอยู่เวรดูแลความเรียบร้อยของโรงเรียนในวันหยุด					