

610. 730711

ค 761 ๗

๘.3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข
ที่มีต่อระบบสหสถาบัน

ปริญญาโท

ของ

เลขา ปุ่มน้อย

๘.3 พ.ศ. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

63966

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์พูลศักดิ์ พุมวิเศษ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความเมตตา และเอาใจใส่เป็นอย่างมาก จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช รองอธิการบดี (องครักษ์) ที่ได้กรุณารับเป็นประธาน กรรมการปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ที่กรุณา รับเป็นกรรมการปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างมาก ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าอย่างในฐานะผู้บริหาร ให้การเอาใจใส่และติดตามตรวจแก้ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความเมตตาเป็นอย่างมากจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ ที่ได้กรุณารับเป็นกรรมการปริญญานิพนธ์ และให้การสอนแนะ ตรวจสอบ และ แก้ไขการเขียนปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัยอย่างละเอียด คำนึง ความรู้ และประสบการณ์ที่ท่าน อาจารย์ได้กรุณาถ่ายทอดให้จึงล้วนมีคุณค่ายิ่งต่อการเขียนปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ในความเมตตาของท่านอาจารย์ทั้งสามเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร อดีตอาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.พิษณุเศ ษณฉัตร คณบดีเศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นายแพทย์อำพล จินดาวัฒนะ ผู้อำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนก นายพูลศักดิ์ พุ่มวิเศษ รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก ด้าน บริหารและแผนงาน นางสาวกาญจนา สันติพัฒนาชัย รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก ด้านพัฒนาการศึกษาและวิชาการ นายแพทย์อุกฤษฏ์ มลิทรางกูร รองผู้อำนวยการสถาบัน พระบรมราชชนกด้านพัฒนาบุคลากรและวิเทศสัมพันธ์ และนางสาววิพรรณ วัฒนชีพ รองผู้อำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนก ด้านพัฒนาเทคโนโลยีและกิจการพิเศษ ที่ได้กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการ ตรวจสอบแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะใน ข้อเสนอแนะที่ทำให้ผู้วิจัยเดินทางไปจัดส่งแบบสอบถามแก่วิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 42 แห่ง ด้วยตนเอง เพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แบบไม่เจาะจง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก และมีคุณค่ายิ่งต่อการอภิปรายผล และขอกราบขอบพระคุณ ดร.วีระ สุภากิจ ที่ได้ให้ความกรุณาผู้วิจัย ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย และ
เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขทุกท่านที่ได้กรุณา
ตอบข้อซักถาม ตอบแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งข้อมูลคืนแก่ผู้วิจัยได้อย่างรวดเร็ว
ทำให้ปริญาณิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด ประโยชน์อันพึงมีของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบ
ให้แก่ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขทุกท่าน
ที่ได้อุทิศร่างกายและแรงใจ ให้การอบรมสั่งสอนแก่นักศึกษาของวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรม
ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นพลเมืองดีของชาติ มีจิตใจ
มั่นคง และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บริการด้านการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างดีที่สุด

เลขา นุ่มน้อย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	6
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	8
กรอบความคิดในการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	14
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
การบริหารการศึกษา	17
การบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข	20
ระบบสหสถาบัน	25
เจตคติในการบริหารการศึกษา	38
เจตคติของผู้บริหารการศึกษา	41
เครื่องมือที่ใช้วัดเจตคติผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อองค์การ	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อองค์การ	55
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา	60
ปัจจัยด้านชีวสังคม	60
แนวคิดและทฤษฎี	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านชีวสังคม	62
ปัจจัยด้านจิตลักษณะ	64

แนวคิดและทฤษฎีของลักษณะของผู้บริหาร	65
แนวคิดและทฤษฎีของความพอใจในการทำงาน	67
เครื่องมือที่ใช้วัดลักษณะของผู้บริหาร และความพอใจในการทำงาน.....	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	79
ตัวแปรที่ศึกษา	80
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	82
วิธีการรวบรวมข้อมูล	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ตอนที่ 1	90
การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารการศึกษาของสถาบัน	
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	90
ตอนที่ 2	96
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	96
ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	100
ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2	121
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	122
บทย่อ	122
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	123
วิธีดำเนินการวิจัย	123

สรุปผล	126
ผลการทดสอบสมมติฐาน	132
อภิปรายผล	133
ข้อเสนอแนะ	139
 บรรณานุกรม	 144
 ภาคผนวก	 162
ภาคผนวก ก.	
รายชื่อวิทยาลัย	163
ภาคผนวก ข.	
แบบสอบถามการวิจัย	167
 ประวัติย่อของผู้วิจัย	 185

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งและประเภท ของวิทยาลัย	80
2	จำนวนข้อมูลที่ส่งไปและข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง	87
3	จำนวนและคำร้อยละ สภาพทั่วไปของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	91
4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านจิตลักษณะของ ผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข	94
5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการ ในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจใน การบริหาร	95
6	เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จำแนกตามปัจจัย ด้านชีวสังคม	97
7	เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จำแนกตามปัจจัย ด้านจิตลักษณะ	99
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการ ด้านโครงสร้างการบริหาร เมื่อปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน	101

9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยใน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การ ด้านโครงสร้างการบริหาร เมื่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน	103
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การ ด้านการจัดสรรทรัพยากร เมื่อปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน	104
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ใน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้าน การจัดสรรทรัพยากร เมื่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน	107
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้าน อำนาจในการบริหาร เมื่อปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน	108
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การ ด้านอำนาจในการบริหาร เมื่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน . . .	110
14	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคมกับเจตคติของผู้บริหาร การศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข	111
15	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับเจตคติของผู้บริหาร การศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข	113
16	ค่าสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อ องค์การด้านโครงสร้างการบริหาร	117

17	คำสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อ องค์การด้านการจัดสรรทรัพยากร	118
18	คำสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อ องค์การด้านอำนาจในการบริหาร	119
19	คำสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อ องค์การในภาพรวม.....	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย	13
2 โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก	21
3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำเอาโครงการพัฒนาไปปฏิบัติ	28
4 โครงสร้างการบริหารงานระบบสหสถาบัน	30
5 โครงสร้างการบริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	33
6 โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยเทคโนโลยี ทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนบุรีเขต	36
7 โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยการสาธารณสุข	37
8 ความสัมพันธ์ของ เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรม	40
9 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาและความยากลำบากเมื่อ มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	43
10 องค์ประกอบภายในองค์การ	44
11 ลักษณะขององค์การและลักษณะของงาน ปฏิสัมพันธ์ในองค์การและ พฤติกรรมของบุคคล	45
12 องค์ประกอบภายในระบบองค์การ	47
13 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของ งาน กลุ่ม และบุคคล ..	48
14 ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคคล เจตคติ พฤติกรรม และค่านิยม ..	67

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

จากสภาพความไม่คล่องตัวทางเศรษฐกิจและสังคมเช่นปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารการศึกษาต้องศึกษาหากลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากร และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาต้องประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริหารการศึกษา เนื่องจาก ทรัพยากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร มีจำกัด เพื่อให้ภารกิจในการจัดการศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้น ผู้บริหารการศึกษายังต้องดำเนินการขยายขีดความสามารถในการรับนักศึกษาให้ได้ปริมาณเพียงพอกับความต้องการเข้ารับการศึกษ ซึ่งนับวันจะเพิ่มปริมาณขึ้น เป็นทวีคูณ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งที่จะช่วยเกื้อกูล ให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดีขึ้น (Lee and Bowen. 1975 : 140 - 144 ; Brown and Lewis. 1976 ; Amagi. 1988 ; Taylor. 1991 : 8) ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับปรุงรูปแบบการบริหารการศึกษาให้สามารถสนองตอบความต้องการที่จะเข้ารับการศึกษ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้รับบริการโดยตรงด้วย (อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร. 2531 : 336 ; Gaff and Justice. 1978 : 86) ด้วยเหตุที่องค์การทางการศึกษาเป็นองค์การประเภทที่ไม่หวังผลกำไรประเภทหนึ่ง ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ทำให้ผู้บริหารการศึกษาต้องพยายามลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้มากที่สุด เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงไว้ซึ่งความอยู่รอดปลอดภัยขององค์การ (วิจิตร วรุตบางกูร. 2530 : 7 ; Gaff and Justice. 1978 : 86 ; Sawyer. 1990 : 125) จึงทำให้มีการรวมหน่วยงานเพื่อทำให้เกิดการประสานความร่วมมือ เกื้อกูลกันระหว่างสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การบริหารระดับสถาบัน (Institutional Level) (วิจิตร ศรีสอาน , สุภรณ์ ศรีพิพล และสุรัฐ ศิลปอนันต์. 2523 : 29 ;

อ้างอิงมาจาก Parsons. 1958 : 66 - 185) เพื่อขยายขนาดของหน่วยงานให้ใหญ่ขึ้น และเพื่อให้ได้มาซึ่งการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก จึงได้มีการนิรูปรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยนำเอาระบบสหสถาบัน (Multi-Institutional System - MIS) มาใช้ ด้วยวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข. 2535 : 35) ซึ่งการนำเอาระบบสหสถาบันมาใช้นี้เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การสาธารณสุข และองค์การที่มิหวังผลกำไร (ดิน ประชุมพทธิ. 2534 : 193 ; Katz, Mitchell and Markezin. 1982 : 3) การนิรูปรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม การสนับสนุน และการกระตุ้นให้เกิดการประสานความร่วมมือกัน และต้องปรับสภาพจิตใจให้ทันกับสภาวะสังคม เศรษฐกิจที่เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการยอมรับในพฤติกรรมและสังคัมรูปแบบใหม่ (Mbamba, Nwagwu and Joof. 1992 : 10 ; citing Deutsch. 1961 : 463) ผลจากการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการศึกษา ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อจิตใจของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารเป็นทั้งตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร และเป็นผู้ที่ได้รับผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ด้วย (Mbamba, Nwagwu and Joof. 1992 : 11 ; citing Nuffic. 1978 : 64) จากการที่คนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารย่อมส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ (Mbamba, Nwagwu and Joof. 1992 : 87) ซึ่งพฤติกรรมที่ถูกเปลี่ยนแปลงไปนี้ย่อมเกิดจากเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไป ดังผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อการจัดโครงสร้างใหม่ของสถานศึกษา ด้วยการรวมหลายสถานศึกษาเข้าด้วยกัน ของ บุษ และ โคแกน (Bush and Kogan. 1982 : 14 - 16) พบว่า การรวมสถานศึกษามีผลกับเจตคติของผู้บริหารทั้งในด้านบวก และด้านลบ กล่าวคือ เมื่อมีการนิรูปรูปโครงสร้างการบริหารด้วยการรวมสถานศึกษาหลาย ๆ สถานศึกษาเข้าด้วยกัน ส่งผลให้ผู้บริหารบางคนต้องตัดสินใจย้ายงานเพื่อรักษาสถานภาพของตนแห่งตำแหน่งบริหารของตนเอาไว้ บางคนต้องย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่ ที่มีความมั่นคงมากกว่า และบางคนย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งผลการสำรวจดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยของ แนน้อย ศรีวรราชบุญย์ (2533 : 6) ที่ได้ทำ

การสำรวจเจตคติในการทำงานในองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารขนาดใหญ่ มีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ ทำให้เกิดความล่าช้า ต้องผ่านเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลายฝ่าย และต้องอาศัยการประสานงานที่ดี ผลกระทบจากความไม่พอใจในระบบการบริหารทำให้บุคคลระดับสมองบางคนลาออกเพื่อหางานใหม่ที่ตนเองคาดว่าจะดีกว่า และตอบสนองความต้องการของตนได้มากกว่าบางคนที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ก็ยังคงปฏิบัติงานต่อไป ส่วนบางคนที่ยังคิดไม่ออกว่าจะเปลี่ยนไปทำงานอะไร ก็ต้องผินท้าวงานต่อไป ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และกลายเป็นผู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพไปในที่สุด ซึ่งตรงกับข้อคิดเห็นของ เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 109 - 110) ที่ว่าเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นเครื่องหมายที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และจากผลการวิจัยของ ฮรินคู (Hrinco. 1990 : iv) พบว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการประสานความร่วมมือกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมุ่งหวังจะให้แต่สิ่งดี ๆ แก่สังคม อีกความคิดเห็นหนึ่งของ เทเลอร์ (Taylor. 1991 : 7) เสนอแนะไว้ว่า การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษา มีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคคล ทำให้เกิดความพยายาม ความอดสาหัส รวมพลังกันทำงานเพื่อให้บังเกิดผลและการแข่งขัน

การจัดการศึกษาด้านสาธารณสุขนั้นมีหลายหน่วยงานร่วมรับผิดชอบ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาลและของเอกชน กระทรวงสาธารณสุขเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการผลิตบุคลากรสาธารณสุข สาขาขาดแคลน ได้แก่ พยาบาล พยาบาลและผดุงครรภ์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเจ้าหน้าที่วิชาชีพเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. 2538 : 185) ซึ่งไม่มีสถาบันใดในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัยดำเนินการผลิต เพื่อสนองความต้องการบุคลากรสาธารณสุขในการให้บริการรักษาพยาบาล ผู้เจ็บป่วยโดยเริ่มดำเนินการผลิตบุคลากรสาธารณสุขมาตั้งแต่ต้นแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2529 : 3) โดยกำหนดให้กรม/กองต่าง ๆ ในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษานสาขานี้ขาดแคลนดังกล่าว หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดการศึกษา ประกอบด้วย กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ

กรมอนามัย กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข และกองฝึกอบรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการจัดการศึกษา ตามความสามารถเฉพาะทางของกรม/กองนั้น ๆ เพื่อผลิตบุคลากรสาธารณสุขให้ได้คุณภาพและ จำนวนเพียงพอกับความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทบวง มหาวิทยาลัย กระทรวงมหาดไทย และภาคเอกชน

การบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็น เวลา 50 ปี ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพออกไปปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ ของการจัดการศึกษามาโดยตลอด จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2536 กระทรวงสาธารณสุขได้มี นโยบายให้มีการรวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน ด้วยเหตุผลว่า กระทรวงสาธารณสุขมีองค์กรที่รับผิดชอบในการผลิตและพัฒนาบุคลากร เพื่อปฏิบัติ งานด้านการสาธารณสุขแต่ด้วยข้อจำกัดของระบบโครงสร้าง และบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับปัญหาและนโยบายโดยรวม จึงปรากฏ สภาพการผลิตบุคลากรในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานย่อย ๆ โดยไม่ตอบสนอง ต่อการพัฒนาในระบบใหญ่ทั้งระบบ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่มีสถานะเพียงฝ่ายใน กอง หรือเพียงหน่วยงานด้านการฝึกสอนภายใต้สถานบริการสาธารณสุขย่อยเท่านั้น จึงมีอาจ ขยายบทบาทไปในทิศทางที่จะตอบสนองต่อความต้องการด้านการผลิต และพัฒนาบุคลากรของ ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพยังต้องการ บรรยากาศทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้สอนและผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและฝึกฝนตนเอง ในการ แสวงหาความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจังจนเกิดความเคยชินและถือปฏิบัติต่อไป แม้เมื่อออก จากระบบการเรียนการสอนแล้วแต่บรรยากาศทางวิชาการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่มี คุณภาพนี้ มีอาจพัฒนาได้ในโครงสร้างที่ปรากฏในปัจจุบัน ไม่เพียงเท่านั้นนักวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในฐานะวิทยากรย์ เนื่องจากระบบการบริหารบุคลากรที่ล้าหลัง ตายตัว ขาดการส่งเสริมฐานะ และตำแหน่งหน้าที่ ในสายงานวิชาการ (กระทรวงสาธารณสุข. 2535 : 35) กระทรวงสาธารณสุขจึงมีนโยบาย ให้มีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขด้วยการรวมหน่วยงานด้าน การผลิตและพัฒนาบุคลากรที่กระจายอยู่ใน 5 กรม เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน ในชื่อว่า "สถาบัน พัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข" (ราชกิจจานุเบกษา. 2536 : 23) โดยให้มีฐานะสูงกว่ากอง

แต่ต่ำกว่ากรม ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2538 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติ และระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรยโสดเดชวิกรมพระบรมราชชนก ในฐานะที่ทรงเป็นผู้วางรากฐานความเจริญทางการแพทย์ การพยาบาล และการสาธารณสุขของประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจึงทรงพระราชนิพนธ์พระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนามาภิไธยเปลี่ยนชื่อ สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข เป็น "สถาบันพระบรมราชชนก"

(ราชกิจจานุเบกษา. 2538 : 3) เมื่อเนียบขององค์การเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การจัดองค์การรูปแบบเดิมย่อมไม่สามารถสนองนโยบายใหม่ได้ จึงต้องทำการปรับปรุงองค์การเสียใหม่ (อุทัย หิรัญโต. 2532 : 1) ดังนั้น สถาบันพระบรมราชชนกจึงเกิดขึ้นจากการรวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่กระจัดกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของกองต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มารวมไว้ในแห่งเดียวกัน เพื่อทำให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษา และฝึกอบรม ตลอดจนเป็นศูนย์รวมในการวางแผนและผลิตบุคลากรด้านการสาธารณสุขในแต่ละประเภท อีกทั้งเป็นการเอื้ออำนวยให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทำให้เกิดความคล่องตัว และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและฝึกอบรมกำลังคนด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการรวมวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก (ราชกิจจานุเบกษา. 2536 : 28) เข้าด้วยกัน

การรวมวิทยาลัยต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข เข้าเป็นระบบสหสถาบัน ในชื่อว่สถาบันพระบรมราชชนกนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันวิชาการที่มีบทบาทครอบคลุมกิจกรรม ทั้งการผลิตและบางส่วนของงานพัฒนาบุคลากรประจำการ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรม แต่มีฐานะและโครงสร้างพิเศษสำหรับการบริหารสถาบันการศึกษา มีลักษณะเป็นหน่วยบัญชาการกลาง ทำหน้าที่กำหนดและกำกับนโยบายบริหาร ประสานงาน สนับสนุน บริการ และกำกับดูแลหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากร ที่ตั้งกระจายกันอยู่ใน 5 กรม จำนวน 47 แห่ง มีข้าราชการประมาณ 2,000 คน ได้รับงบประมาณร้อยละ 8 ของงบประมาณกระทรวงสาธารณสุขเข้าด้วยกัน ฐานะของสถาบันพระบรมราชชนกและความสัมพันธ์กับสถานศึกษาภายในกำกับอาจจะเปรียบเทียบได้คล้ายคลึงกับโครงสร้างองค์กรและระบบงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีวิทยาลัยอยู่ในความดูแลหลายส่วน (กระทรวงสาธารณสุข. 2535 : 55) การที่กระทรวงสาธารณสุขได้นำระบบบริหารของสถาบันเทคโนโลยี

ราชมณฑลกระทรวงศึกษาธิการมาพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับระบบการบริหารการศึกษาของ กระทรวงสาธารณสุข ด้วยการรวมวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเข้าเป็น 1 สหสถาบัน โดยมุ่งหวังจะให้อำนาจหน่วยงานนี้เกิดแก่การบริหาร การศึกษากระทรวงสาธารณสุขนี้มีวัตถุประสงค์หลักที่จะให้มีการรวมกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร สาธารณสุขไว้ด้วยกันเป็นเอกเทศ มีโครงสร้างระบบบริหารงาน และระบบบริหารงานบุคคลที่ เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการมากขึ้น ทั้งด้านการผลิตและการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษา และมีกรอบของกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหน่วยงานที่ตั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (กระทรวงสาธารณสุข. 2535 : 55) ทบทวนผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าเจตคติของผู้บริหาร การศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการศึกษาของระบบสหสถาบัน นี้ มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน ซึ่งปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ บริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ ทำงาน ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ประกอบด้วย ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ ลักษณะของ ผู้บริหารเน้นงาน และความพอใจในการทำงาน และเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวง สาธารณสุขที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้าน อำนาจในการบริหาร ด้วยพบว่า เจตคติที่มีต่อองค์การของผู้บริหารการศึกษาในปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นสิ่งที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ปัญหาการวิจัย

การนำระบบสหสถาบันมาใช้ในการบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข เป็น นโยบายที่ส่งผลกระทบต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเจตคติของ ผู้บริหารการศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวการ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาโดยตรง จึงทำการศึกษาว่า

1. เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันเป็น เช่นไร

2. ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อองค์การ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร หรือไม่

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน โดยทำการวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อองค์การ ในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อองค์การ ในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข และเสริมสร้างให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการบริหารการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน
อยู่ในเกณฑ์ต่ำ
2. ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษา
ของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อองค์การ ในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร
และด้านอำนาจในการบริหาร

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผสมผสาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ
หลายท่าน เช่น เดอโรเช (DeRoche. 1987 : 144) ได้แสดงความคิดเห็นว่า
เจตคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่ควรนำมาประกอบการวิเคราะห์องค์การ ซึ่งสนับสนุนแนวความคิดของ
ไคสเลอร์, คอลลินส์ และมิลเลอร์ (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 7)
ที่ว่า เจตคติสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมได้ตอนที่แตกต่างกันของบุคคลที่มีต่อองค์การได้ นอกจากนี้
ดิน รัชฎพทุทธิ (2534 : 135) ยังได้ให้ความคิดเห็นว่า ในการปฏิรูปหรือการพัฒนาการ
บริหารในปัจจุบัน คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เน้นใน
4 เรื่อง คือ โครงสร้าง กระบวนการบริหาร การบริหารงานบุคคล และเจตคติ/พฤติกรรม
ซึ่งเจตคติสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลได้ (Kiesler, Collins and Miller.
1969 : 8) และอีกความคิดเห็นหนึ่งของ ทองศรี กาญจ ญ อยุธยา (2531 : 62) กล่าวว่า
ลักษณะทั่วไปขององค์การประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก คือ โครงสร้าง กิจกรรม เทคโนโลยี
หรือวิธีการ และมนุษย์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ กุลชน ธนาพงศ์ธร และ
ดิน รัชฎพทุทธิ (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. 2532 : 17 - 20) ที่เสนอแนะว่า ในการ
ศึกษาการบริหารของหน่วยงานภาครัฐนั้น เรื่องของระบบ โครงสร้างการบริหาร กระบวนการ
บริหาร และพฤติกรรมของบุคคล ควรได้ถูกนำมาศึกษาด้วย ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวสนับสนุนความ
คิดเห็นของ ไพฑูรย์ ช่างเรียน (2532 : 75) ที่กล่าวว่าในการศึกษาเรื่องของการบริหาร

โดยเน้นเฉพาะด้านโครงสร้างและรูปแบบขององค์การนั้นไม่สามารถที่จะแสดงให้เห็นถึงการประพัตินิปฏิบัติที่แท้จริงของบุคคลได้ ดังนั้นเจตคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรทการศึกษา

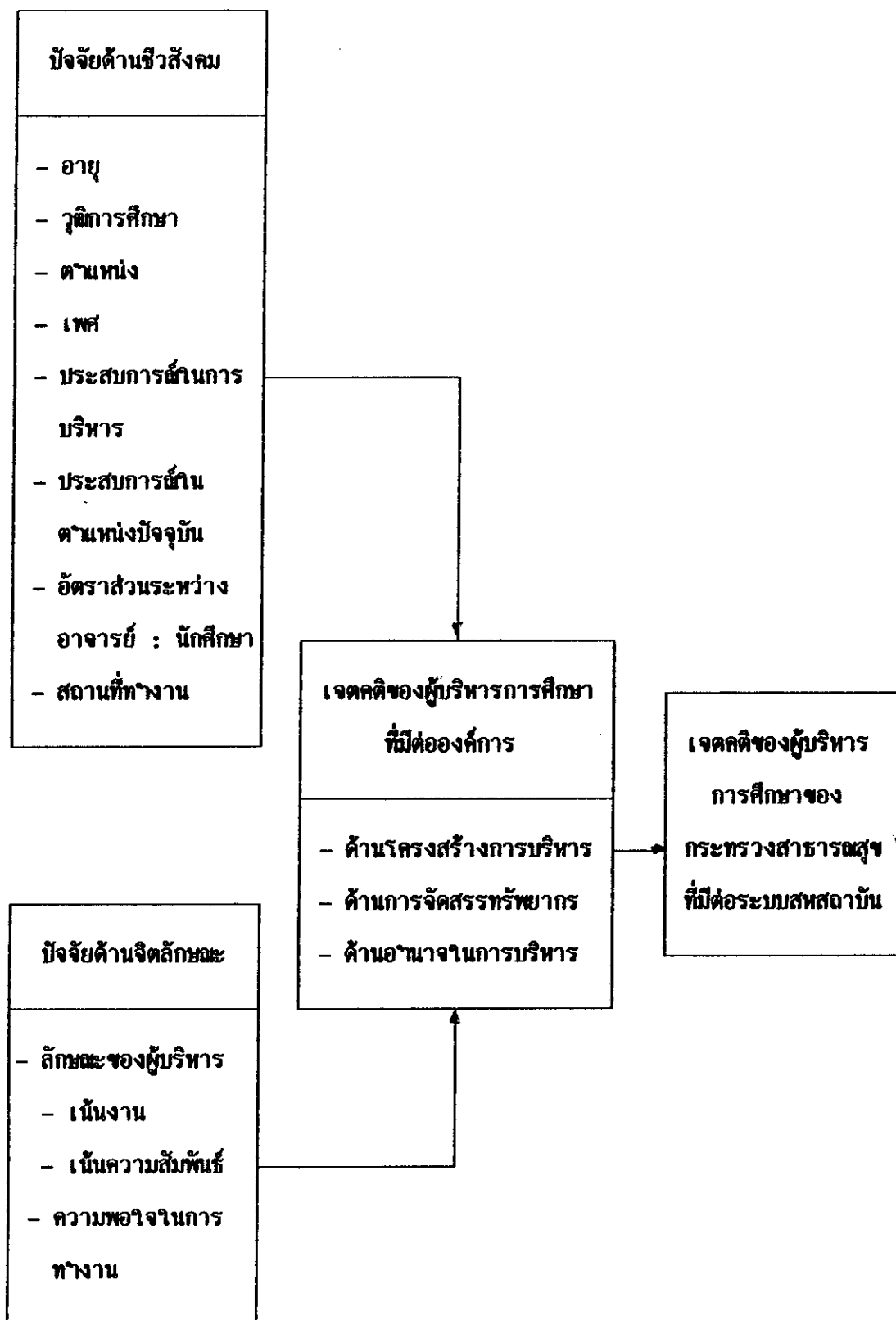
นอกจากเจตคติของผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญแล้ว โครงสร้างการบริหารก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การด้วย (อรุณ รักธรรม. 2536 : 268) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ลี และโบเวน (Lee and Bowen. 1971 : 131 - 162) และแบร์, คัลด์เวลล์ และมิลลิแกน (Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 79 - 88) ที่เสนอแนะว่าในการวิเคราะห์การบริหารองค์การ องค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย โครงสร้างการบริหาร หลักสูตรการศึกษา งบประมาณ คณาจารย์ และนักศึกษา ดังนั้นโครงสร้างการบริหารจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อเจตคติ ดังรายงานผลการวิจัยของ ดิน ปรัชญพทธี (2534 : 111 - 117) เรื่อง ข้าราชการระดับสูงของไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ พบว่า ความมุ่งมั่น (หรือพฤติกรรม) ในการพัฒนาประเทศเป็นผลพวงของภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการระดับสูงประการหนึ่ง และโครงสร้างการบริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล ที่หน่วยงานใช้กับข้าราชการระดับสูงอีกประการหนึ่ง ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยของ เฮิร์สเบอร์ก (Hoy and Miskel. 1987 : 182 - 183 ; citing Herzberg. n.d.) เรื่อง ปัจจัยที่ชักจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Motivation and Hygiene) ที่ทำการศึกษาในเจ้าหน้าที่การเงิน และวิศวกรจำนวน 203 คน ของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง พบว่า โครงสร้างการบริหารเป็นเหตุให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์การสูงเป็นอันดับที่ 1 และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งต่อมาเซอร์จิอวานนี และชมิตท (Hoy and Miskel. 1987 : 184 - 185 ; citing Sergiovanni and Schmidt. n.d.) ได้ค้นพบผู้ดังกล่าวว่าพบว่าการทดลองในกลุ่มครูและกลุ่มผู้บริหาร พบว่า โครงสร้างการบริหารเป็นเหตุให้เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์การ เป็นอันดับที่ 3 ในกลุ่มครู และเป็นอันดับที่ 2 ในกลุ่มผู้บริหาร และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วย ดังนั้นโครงสร้างการบริหารจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน และตามแนวความคิดของ ไทบูลย์ ช่างเรียบ (2532 : 45) และวุฒิชัย จานงค์ (2536 : 176) ต่างให้ความคิดเห็นว่า โครงสร้างการบริหารควรมีรูปแบบที่เป็นไปในลักษณะของการรวมอำนาจ หรือการกระจายอำนาจการบริหารเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ตามความคิดเห็นของ ชุมพร สังขปรีชา (2529 : 63) เสนอแนะว่าการรวมอำนาจจะช่วยให้

ผู้บริหารตัดสินใจได้ถูกต้อง และมีประสิทธิผลมากกว่า สำหรับ ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532 : 113) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ในทางปฏิบัติ แม้ว่าจะได้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้ในรูปแบบของการกระจายอำนาจก็ตาม แต่เวลาปฏิบัติจริง กลับมีลักษณะของการรวมอำนาจ การตัดสินใจไว้ ส่วน พันัส หันนาคินทร์ (2524 : 5 - 20) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานว่า ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ ผู้บริหาร อำนาจ และทรัพยากร ที่ใช้ในการบริหาร และได้ให้คำจำกัดความของผู้บริหารการศึกษาว่า หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจโดยมอบอำนาจบังคับบัญชามาพร้อมกับความรับผิดชอบ สำหรับอำนาจในการบริหารนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ อำนาจถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ กับอำนาจอันเกิดจากบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนอำนาจและการครอบงำในสังคมจากคนกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลถึงเจตคติที่มีต่อการด้วย (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. 2532 : 98) และเนื่องจากค่านิยมของคนไทยเน้นในเรื่องของ อำนาจ และเรื่องอาวุโส จึงส่งผลให้มีการยกย่องผู้มีอำนาจ และเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่หรือผู้ที่อาวุโสกว่า ไม่เพียงเท่านั้น คนไทยยังชอบเป็นผู้มีอำนาจหรือเป็นใหญ่เหนือบุคคลอื่น ในขณะเดียวกันก็ยกย่องคนมีอำนาจ และพยายามที่จะทำให้อัตนเองมีอำนาจด้วย เพราะคนนั้นต้องการที่จะมีอำนาจเหนือกว่าหรือต้องการความสะดวก (ไพบูลย์ ช่างเรียน. 2532 : 83 - 85) นอกจากนี้ยังพบว่า อำนาจในการบริหารของผู้บริหารตามตำแหน่งในสถานการณ์หนึ่งจะมีระดับสูง - ต่ำ เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย (พิทยา บวรวัฒนา. 2532 : 154 ; อ้างอิงมาจาก Fiedler. 1967) ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร ไม่เพียงแต่อำนาจในการสั่งการของผู้บริหารจะถูกกระทบกระเทือน อำนาจในการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งหมายถึง อัตราค่าจ้าง และความสามารถของบุคลากร ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร (สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. 2531 : 35) ย่อมต้องได้รับผลกระทบด้วยเช่นเดียวกัน และย่อมส่งผลกระทบต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อการจัดสรรทรัพยากร (Guruge. 1970 : 70, 79) ในการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากร นั้น ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ และคนอื่น ๆ (2528 : 11) ได้เสนอแนะให้พิจารณาเรื่องของการใช้ทรัพยากร โดยให้คำนึงถึงหลัก 4 E คือ Economy คือ หลักประหยัด Efficiency คือ หลักประสิทธิภาพ Effective คือ หลักประสิทธิผล และ Equity คือ หลักยุติธรรม ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532 : 18) ที่กล่าวว่า การบริหารเป็น

กลไก หรือกระบวนการที่มีความสำคัญในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารของสังคม ทั้งที่เป็น คนและวัสดุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ดังนั้นการวิเคราะห์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของ กระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน จึงมุ่งประเด็นที่จะศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษา กระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อองค์การ ในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

ในส่วนของปัจจัยด้านชีวสังคมนั้น เดอโรเช (DeRoche. 1987 : 223) ได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านชีวสังคมที่มีผลต่อเจตคติ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส เศรษฐฐานะ จำนวนบุตร รายได้ ภูมิการศึกษา และอาชีพ ซึ่งสนับสนุนแนวความคิดของ ไคส์เลอร์, คอลลินส์ และมิลเลอร์ (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 7) ที่ว่า เจตคติมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านชีวสังคม เช่น ขนาดของชุมชน และปัจจัยด้านจิตลักษณะ เช่น ลักษณะของบุคคล นอกจากนี้ เมอร์ฟี, เมอร์ฟี และนิวคอมบ์ (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 7 - 8 ; citing Murphy, Murphy and Newcomb. n.d.) ได้แสดงความคิดเห็นว่า เจตคติเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล และเจตคติที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น เกิดจาก อายุ ความรู้ ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกัน ไม่เพียงเท่านั้น ประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษา บ้าน ครอบครัว ศาสนา เศรษฐฐานะ และที่อยู่อาศัย ก็มีส่วนทำให้เจตคติแตกต่างกันด้วย ซึ่งตัวแปรปัจจัยด้านชีวสังคมต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจาก ผลงานวิจัย และนักวิชาการหลายท่าน อาทิ เช่น เพท (Singh. 1991 ; Ideus. 1992 ; Holden. 1995 : 108 - A) อายุ (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2534 : 114 - 115 ; Hackman. 1982 : 236 - 237 ; citing Quinn, Staines and McCollough. n.d. ; Singh. 1991 ; Jayaratne. 1993 : 122 ; citing Locke. 1976 : 1325) ภูมิการศึกษา (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2534 : 114 - 115 ; Singh. 1991) ตำแหน่ง (วิจิตร วรุตบางกูร. 2530 : 11 ; Drucker. 1989 : 13 ; Payne. 1982 : 62 ; citing Brill. 1976 ; Mbamba, Nwagwu and Joof. 1992 : 22 ; citing Fayol. 1916) ประสบการณ์ในการบริหาร และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (วิจิตร วรุตบางกูร. 2530 : 11 ; Douglas. 1978 : 7, 77 ; McNamara and Chisolm. 1988 : 547 - 548 ; citing Cunningham. 1982 and

Huse and Cummings. 1985) (Holden. 1995 : 108 - A) อัตราส่วนระหว่าง
 อาจารย์ : นักศึกษา (Fairweather. 1991 ; Kiesler, Collins and Miller.
 1969 : 7) และสถานที่ทำงาน (วิจิตร วรุตบางกูร. 2530 : 11 ; ดิน ประชุมพทธี.
 2534 : 114 - 115 ; Lawler III. 1982 : 225 - 226) สำหรับปัจจัยด้านจิตลักษณะ
 จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา
 ที่สำคัญ ประกอบด้วย ลักษณะของผู้บริหาร (ทิพย์พรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. 2534 : 25 ;
 Lawler III. 1982 : 225 - 226 ; Everard and Morris. 1990 : 165 - 166)
 ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ เน้นงาน และเน้นความสัมพันธ์ (เอกชัย กี่สุขพันธ์.
 2530 : 89) และความพอใจในการทำงาน จากการศึกษาของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and
 Miskel. 1987 : 65 - 71) พบว่า ความพอใจในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท
 ในองค์กร และความต้องการของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคล
 ความภาคภูมิใจในเกียรติของตน และความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล อีกความคิดเห็นหนึ่งของ
 ทิพย์พรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2534 : 27 - 35) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า คนมีจิตใจ มี
 ความรู้สึกนึกคิด มีการรู้จักหาเหตุผลของตนเอง จิตใจของคนจึงเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และ
 ส่งผลไปยังความรู้สึกที่มีต่อบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่าเจตคติด้วย และจากการวิจัยของ
 เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1967 : 66 - 87) ได้รายงานผลการวิจัยที่สนับสนุนทฤษฎี
 ของเฮิสเบอร์ก ในเรื่องของความพอใจในการทำงาน ว่าส่งผลให้บุคลากรเกิดเจตคติที่ดี และ
 เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นความพอใจของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับการบริหาร
 เพราะถ้าผู้บริหารมีความพอใจแล้ว การบริหารงานในองค์กรจะดีขึ้น (พิทยา บวรวัฒนา.
 2536 : 145) จากแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบความคิด
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข โดยประชากรที่เข้าในการศึกษาเป็น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และ หัวหน้าฝ่ายของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในปี พ.ศ. 2539 สำหรับตัวแปรที่เข้าในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน ลักษณะของผู้บริหารเนื้องานสัมพันธ์ และความพอใจในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อ องค์การ ในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน หมายถึง สถานะความพร้อมทางจิตใจของผู้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าภาควิชา ของวิทยาลัยในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบการจัดการศึกษา ที่เกิดจากการรวมสถานศึกษาหลาย ๆ สถานศึกษาเข้าไว้ด้วยกันภายในระบบบริหารระบบเดียวกัน โดยมุ่งที่จะส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้เท่าเทียมกับ มหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยด้านชีวสังคม หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่ง ปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน

2.1 เพศ จําแนกออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม จําแนกออกเป็น 4 ระดับ คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี, 31 ปี - 40 ปี, 41 ปี - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

2.3 วุฒการศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

2.4 ตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะความรับผิดชอบของงานในหน้าที่ผู้บริหาร จําแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย

2.5 ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง จำนวนปีที่ผู้บริหารปฏิบัติงานด้านการบริหาร จําแนกออกเป็น 4 ระดับ คือ น้อยกว่า 6 ปี, 6 ปี - 10 ปี, 11 ปี - 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

2.6 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย จําแนกออกเป็น 4 ระดับ คือ น้อยกว่า 6 ปี, 6 ปี - 10 ปี, 11 ปี - 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

2.7 อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา หมายถึง สัดส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ในวิทยาลัย โดยคำนวณจากจำนวนนักศึกษาทั้งหมดในวิทยาลัยหารด้วยจำนวนอาจารย์ โดยคิดอัตราส่วน จำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์หนึ่งคน จําแนกออกเป็น 3 อัตราส่วน คือ 1 : 8 และต่ำกว่า 1 : 9 ถึง 1 : 16 และ 1 : 17 ถึง 1 : 24

2.8 สถานที่ทำงาน จําแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก

3. ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร และความพอใจในการทำงาน

3.1 ลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะนิสัยในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อพฤติกรรมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน หมายถึง ผู้บริหารการศึกษาที่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โครงสร้างการบริหาร ความรับผิดชอบ โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลัก และต้องปฏิบัติตามที่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

3.1.2 ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหาร การศึกษาที่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเอง ให้การยอมรับ มีความ เชื่อใจ และให้ความสำคัญต่อความคิด ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ความพอใจในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความพอใจ ในงานของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความรู้สึก สรีรภาพ เต็มใจที่จะทำงานด้วยความตั้งใจ ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น เสียสละเวลา และ พยายามความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

4. การบริหารการศึกษาระบบสหสถาบัน หมายถึง ระบบการจัดการศึกษาที่เกิดจาก การรวมสถานศึกษาหลาย ๆ สถานศึกษาเข้าไว้ด้วยกัน ภายใต้ระบบบริหารระบบเดียวกัน โดย มุ่งที่จะส่งเสริม และพัฒนาการศึกษาให้เท่าเทียมกับมหาวิทยาลัย

5. โครงสร้างการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนของกิจกรรมที่สัมพันธ์กันในการบริหาร การศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

6. การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การแบ่งปันทรัพยากร ที่ทำให้เกิดการบริหาร มีทั้งที่เป็นมนุษย์และมิใช่มนุษย์ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดมี 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และ การจัดการ

7. อำนาจในการบริหาร หมายถึง สิทธิที่จะสั่งการใด ๆ ได้ตามกฎหมายข้อบังคับ หรือระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร จะได้รับมอบอำนาจหน้าที่ โดย กฎหมาย หรือระเบียบคำสั่ง และผู้ครองตำแหน่งนั้น สามารถใช้อำนาจหน้าที่บริหารงานหรือ บกครองบังคับบัญชาผู้มีชั้นหรือตำแหน่งต่ำกว่าได้

8. สหสถาบันของกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนทางด้าน การพยาบาล พยาบาลและผดุงครรภ์ การสาธารณสุข และวิชาชีพเฉพาะทาง ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข และ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก

9. ผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า สถานศึกษา หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย ของวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และ หัวหน้าฝ่าย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดประเด็นในการนำเสนอไว้ดังนี้ คือ

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข
3. ระบบสหสถาบัน
4. เจตคติของผู้บริหารการศึกษา
5. เจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อองค์การ
 - 5.1 ด้านโครงสร้างการบริหาร
 - 5.2 ด้านการจัดสรรทรัพยากร
 - 5.3 ด้านอำนาจในการบริหาร
6. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา
 - 6.1 ปัจจัยด้านชีวสังคม
 - 6.2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะ

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินการจัดระบบการศึกษาโดยกลุ่มบุคคล เพื่อให้การศึกษาแก่สมาชิก ประกอบด้วย คณะวิชาหลายคณะวิชามารวมกัน ซึ่งอาจจะเป็นระดับเดียวกันหรือคนละระดับก็ตาม (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 3) ดังนั้นการบริหารการศึกษาจะสามารถดำเนินการไปอย่างเป็นระบบระเบียบได้จึงต้องมีการจัดการหรือการบริหารเพื่อประสานสัมพันธ์ทรัพยากรต่าง ๆ ทางการบริหาร ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการบริหารการศึกษาที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้ งานที่ผู้บริหารการศึกษาต้องรับผิดชอบจึงจำแนกได้เป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ

คือ งานบริหารบุคลากร งานบริหารวิชาการ งานบริหารธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ และบริการต่าง ๆ งานบริหารกิจการนักเรียน และงานด้านบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน (เอกชัย กี่สุพันธ์. 2528 : 105 - 107) ส่วน แคมป์เบลล์ และคนอื่น ๆ (เอกชัย กี่สุพันธ์. 2528 : 105 ; อ้างอิงมาจาก Campbell and others. 1958) ได้แสดงความคิดเห็นว่า งานบริหารการศึกษา ประกอบด้วยงานต่าง ๆ 7 ประเภท คือ งานจัดโครงสร้างองค์การ งานพัฒนาหลักสูตร งานกิจการนักศึกษา งานบุคลากร งานจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งานการเงินและธุรการ และงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สำหรับความคิดเห็นเรื่องการบริหารการศึกษาอีกแง่มุมหนึ่งของ กิติมา ปริดีติติก (2529 : 6, 20) เห็นว่าการบริหารมักเกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดดำเนินการ และการจัดกิจกรรม ทรัพยากร และวัตถุประสงค์ ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ พันธ์ หันนาสินทร์ (2524 : 5) ที่เสนอแนะไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นขบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบัน หรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ดังนั้นเรื่องของการบริหารจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันระหว่าง คน ความรู้สึกนึกคิด ทรัพยากร และจุดหมายรวมตลอดถึงกระบวนการและวิธีการที่จะช่วยทำให้องค์ประกอบต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย หลักการบริหารที่ดีจึงควรคำนึงถึงมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีอิทธิพลต่อการบริหารงานอย่างมาก โดยทำความเข้าใจในพฤติกรรมของคน ให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายขององค์การ และช่วยให้เขาพอใจในความต้องการของเขา ดังนั้นการที่จะดำเนินงานบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาเป็นสำคัญ (เอกชัย กี่สุพันธ์. 2528 : 105 ; อ้างอิงมาจาก สารัช บัวศรี. 2515) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญมีอยู่ 6 ประการ คือ การเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำ การพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารกิจการนักศึกษา การบริหารบุคลากร การบริหารงานบริการต่าง ๆ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (เอกชัย กี่สุพันธ์. 2528 : 112) ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารจึงสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ การมีปฏิสัมพันธ์ ความรอบรู้ และการตัดสินใจ (Sergiovanni and others. 1987 : 178) จึงทำให้ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี โดยใช้หลักการบริหารที่เรียกว่า "สามทักษะ" คือ ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถ

ในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงาน ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และความสามารถในการ เสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน และทักษะเชิงมโนคติ หรือด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ เห็น ความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานที่ตนบริหารกับหน่วยงานอื่น ๆ จากการพิจารณาทักษะต่าง ๆ ดังกล่าว พบว่า ทักษะ ที่ผู้บริหารการศึกษาต้องใช่มากที่สุด คือ ทักษะเชิงมโนคติ หรือด้านความคิดรวบยอด และทักษะ ที่จำเป็น และมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน คือ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ เพราะความมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานที่ดีในการ ทำงาน (วิจิตร ศรีสอาน ; สุภรณ์ ศรีพล และสุรัฐ ศิลปอนันต์. 2523 : 37 ; อ้างอิง มาจาก Katz. 1955 : 33 - 42 ; เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2528 : 112 - 113)

ไม่เพียงเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษายังต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประสานงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาระบบ รวมอำนาจ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะเป็นทั้งผู้กำหนดมาตรฐานการทำงาน และเป็นผู้วางนโยบาย (Holmes. 1992 : 20) ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมเช่นปัจจุบัน ผู้บริหารต้องพยายามลด ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลง ทำให้การบริหารแบบรวมอำนาจเหมาะสมที่จะถูกนำมาใช้ในการบริหาร การศึกษา (Sergiovanni and others. 1987 : 258) การบริหารการศึกษาแบบรวม อำนาจ ไม่ได้หมายถึงการบริหารงานในองค์การขนาดใหญ่เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง การบริหารงานโดยหน่วยงานส่วนกลางแทนการบริหารงานโดยหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งได้ มีรายงานหลายฉบับ กล่าวว่า การบริหารการศึกษาโดยการกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจเพียง อย่างเดียวนั้นเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง (Morphet, Johns and Reller. 1967 : 21 - 22) ในทำนองเดียวกัน วุฒิชัย จานงค์ (2536 : 176) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ไม่มี องค์การใดที่จะรวมอำนาจหน้าที่ไว้เต็มที่ และในขณะเดียวกันก็ไม่มีองค์การใดที่กระจายอำนาจ หน้าที่ลงไปได้เต็มที่เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ การบริหารสถานศึกษาระดับวิทยาลัย ให้เป็นไปอย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอาศัยการประสานงาน เพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษา เพื่อเป็นการวางพื้นฐานการศึกษาที่มั่นคงให้แก่นักศึกษา เพื่อว่าเมื่อเขาเหล่านั้นสำเร็จการศึกษาออกไปแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ

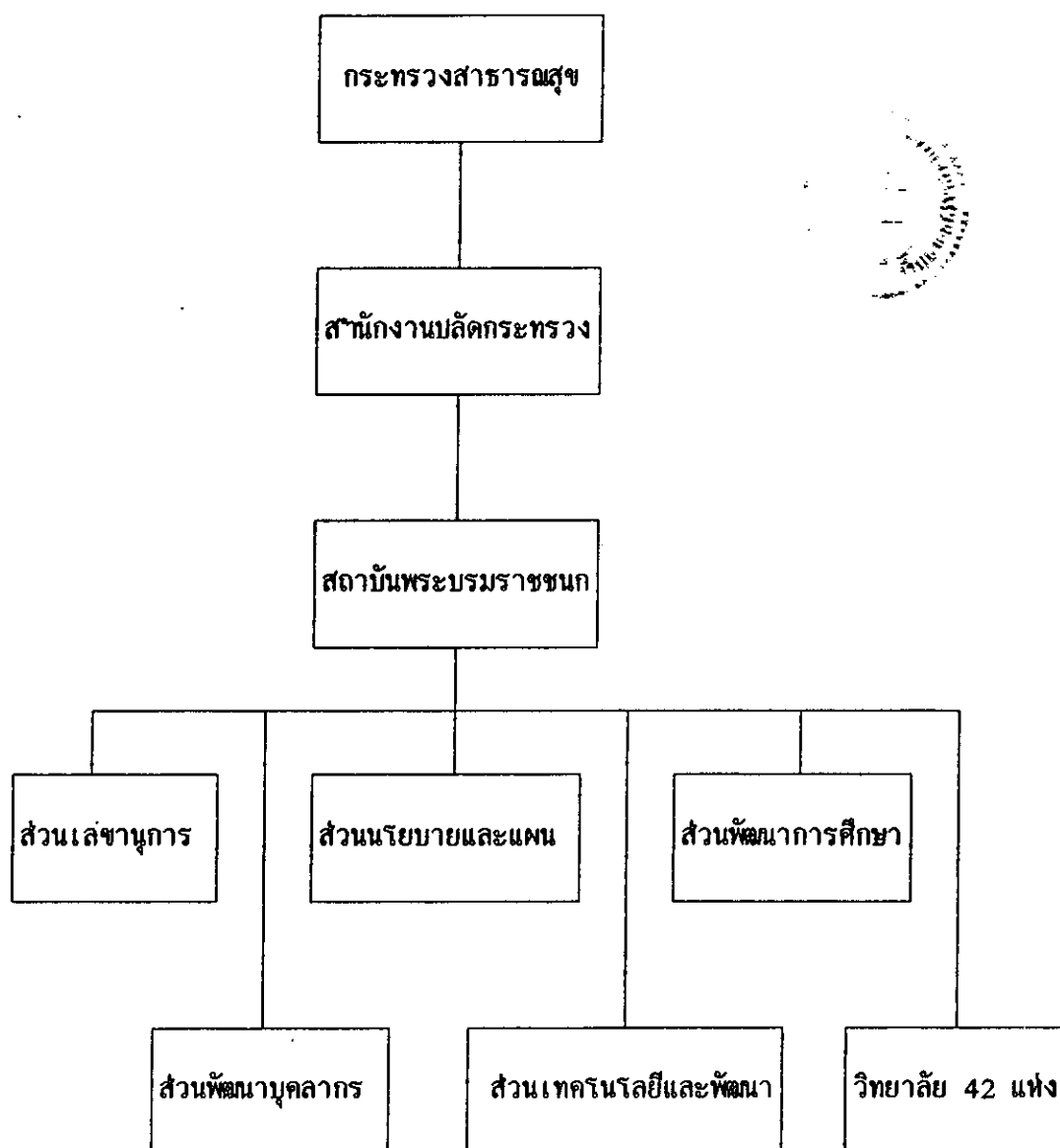
ได้ (Taylor. 1991 : 1 - 11) อีกข้อเสนอแนะหนึ่งของ ไซมูเอล ช่างเรียน (2532 : 118, 124) เห็นว่าในการบริหารงานนั้นไม่ควรมุ่งเน้นในเรื่องของการปรับปรุงระบบบริหารราชการเพียงอย่างเดียว แต่ควรคำนึงถึงเจตคติและค่านิยมต่าง ๆ ของผู้บริหาร ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการบริหารและส่งผลกระทบต่อการบริหารด้วย

การบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการผลิตบุคลากรสาธารณสุขบางประเภทที่ขาดแคลน และไม่มีสถาบันใดในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัยดำเนินการผลิต มาเป็นเวลา 18 ปี โดยเริ่มผลิตมาตั้งแต่แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2529 : 3) สำหรับหลักสูตรการศึกษาที่กระทรวงสาธารณสุขได้รับมอบหมายให้ดำเนินการนั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 14 หลักสูตร (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. 2538 : 185) คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ระดับต้น) หลักสูตรพยาบาลและการผดุงครรภ์ หลักสูตรประกาศนียบัตรการสาธารณสุข และหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะทางอีก จำนวน 10 หลักสูตร (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. 2537 : 1)

จากรูปแบบการบริหารการศึกษาโดยมีสถานศึกษากระจัดกระจายอยู่ใน 5 กรมหลักของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ขาดเอกภาพในการบริหารด้านการศึกษาและฝึกอบรม และขาดความร่วมมือกันในการกำหนดนโยบายการผลิต และการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการเรียนการสอนร่วมกัน รวมทั้งขาดการควบคุมดูแลที่เป็นรูปแบบเดียวกัน ทำให้เกิดจุดอ่อน ขาดความคล่องตัวและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกำลังคนด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงสาธารณสุข. 2535 : 53) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ดำเนินการจัดตั้งสถาบันพระบรมราชชนกขึ้น ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนามาภิไธย เพื่อให้เป็นหน่วยงานระดับกรม ดำเนินการรวมหน่วยงานผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขที่กระจัดกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของกรม/กองต่าง ๆ มารวมไว้เป็นแห่งเดียวกัน เพื่อทำให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงานด้านบริหารการศึกษาและฝึกอบรม ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการวางแผน

และผลิตบุคลากรสาธารณสุขในแต่ละประเภท โดยกำหนดให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรสาธารณสุข 14 หลักสูตร จำนวนปีละประมาณ 7,000 คน และบริหารสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 42 แห่ง ดังภาพประกอบ 2 (ราชกิจจานุเบกษา. 2536 : 29 ; ราชกิจจานุเบกษา. 2538 : 3 ; สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. 2537 : 2)



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก

นโยบายในการจัดตั้งสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป็นนโยบายให้สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรกลางดำเนินงานด้านการผลิต / พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. ม.ป.ป. : 4 - 7)

วัตถุประสงค์ของสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไว้ 6 ประการ (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. ม.ป.ป. : 4 - 7) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการผลิต และพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุขทุกระดับ ให้ได้กำลังคนที่มีคุณภาพ ปริมาณ และการกระจายที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการด้านกำลังคน และพัฒนาบริการด้านสาธารณสุข
2. เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและฝึกอบรมกำลังคนด้านสาธารณสุขของสถาบันการศึกษา และฝึกอบรมของสถาบันพระบรมราชชนกให้ได้มาตรฐานทั้งด้านอัตราากำลัง สถานที่ อุปกรณ์ หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกการเรียนการสอน และงบประมาณ
3. พัฒนาระบบบริการการศึกษาและฝึกอบรมให้เอื้อต่อการพัฒนามาตรฐาน และคุณภาพของการผลิต และพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุข โดยระดมทรัพยากรที่มีอยู่ และแสวงหาความร่วมมือ ประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
4. สนับสนุนบทบาทและหน้าที่ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในฐานะสถาบันการศึกษา ก่อนอุดมศึกษา เพื่อสร้างเสริมมาตรฐาน ความเป็นเลิศและพึ่งตนเอง ในวิชาชีพ และสถาบันการศึกษา
5. ประสานและเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยี การผลิตและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนทางสาธารณสุขแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. เพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะของการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ทั้งในด้านวุฒิการศึกษา ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

บทบาทหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก

เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดบทบาทของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไว้ 5 ประการ (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. ม.ป.ป. : 4 - 7) ดังนี้

1. เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและความต้องการด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข
2. จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข ให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการกำลังคนด้านสาธารณสุขของกระทรวง
3. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. พัฒนามาตรฐานการศึกษา และวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้านสาธารณสุข
5. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

อำนาจและหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไว้ 5 ประการ (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. ม.ป.ป. : 4 - 7) ดังนี้คือ

1. เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบาย และความต้องการด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข
2. จัดทำแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข ให้สอดคล้องและตอบสนอง

นโยบายและความต้องการกำลังคนด้านสาธารณสุขของกระทรวง

3. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. พัฒนามาตรฐานการศึกษา และวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบรมด้านสาธารณสุข
5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ผลจากการรวมการบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขเป็นระบบสหสถาบันนี้ ทำให้ต้องมีการลดจำนวนสถานศึกษา จาก 47 แห่ง เป็น 42 แห่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยของกระทรวงสาธารณสุขบางวิทยาลัย ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือ รองผู้อำนวยการ ต้องถูกปลดตำแหน่งลงเป็นเพียงหัวหน้าภาควิชา และบางคนไม่มีตำแหน่งทางบริหารคงเป็นเพียงอาจารย์คนหนึ่งเท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารบางคนต้องตัดสินใจย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากจำเป็นต้องรักษาสถานภาพของตนเองทางด้านบริหารของตนไว้ (Bush and Kogan. 1982 : 14 - 16) อีกประการหนึ่ง เมื่อมีการจัดโครงสร้างทางการบริหารใหม่ขึ้นย่อมทำให้เกิดการบังคับบัญชาลดลง เนื่องจากมีการรวมงานที่เคยแยกออกเป็นหลายงานเข้าเป็นงานเดียว (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2537 : 71 - 78) ผลจากการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขในครั้งนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหารการศึกษาอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารการศึกษาบางสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหาร จากที่เคยบริหารได้โดยอิสระ ต้องปรับเปลี่ยนเป็นการบริหารแบบประสานงานและร่วมมือกัน ส่วนผลกระทบที่เกิดกับผู้บริหารการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนวิชาชีพเฉพาะทางค่อนข้างรุนแรงกว่า กล่าวคือ ผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มโรงเรียนวิชาชีพเฉพาะทาง 10 หลักสูตร ได้ถูกกำหนดให้เป็นเพียงหัวหน้าภาควิชาของวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข เท่านั้น ซึ่งเท่ากับเป็นการลดสถานภาพทางด้านการบริหารลงจากเดิมที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ ซึ่งมีสิทธิ์โดยสมบูรณ์ในการตัดสินใจด้านการบริหาร ต้องกลับเป็นเพียงผู้บริหารหลักสูตร ๆ หนึ่งของวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข เท่านั้น (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. ม.ป.ป. : 4 - 7) การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน

ระบบสหสถาบัน

ความหมายของระบบสหสถาบัน

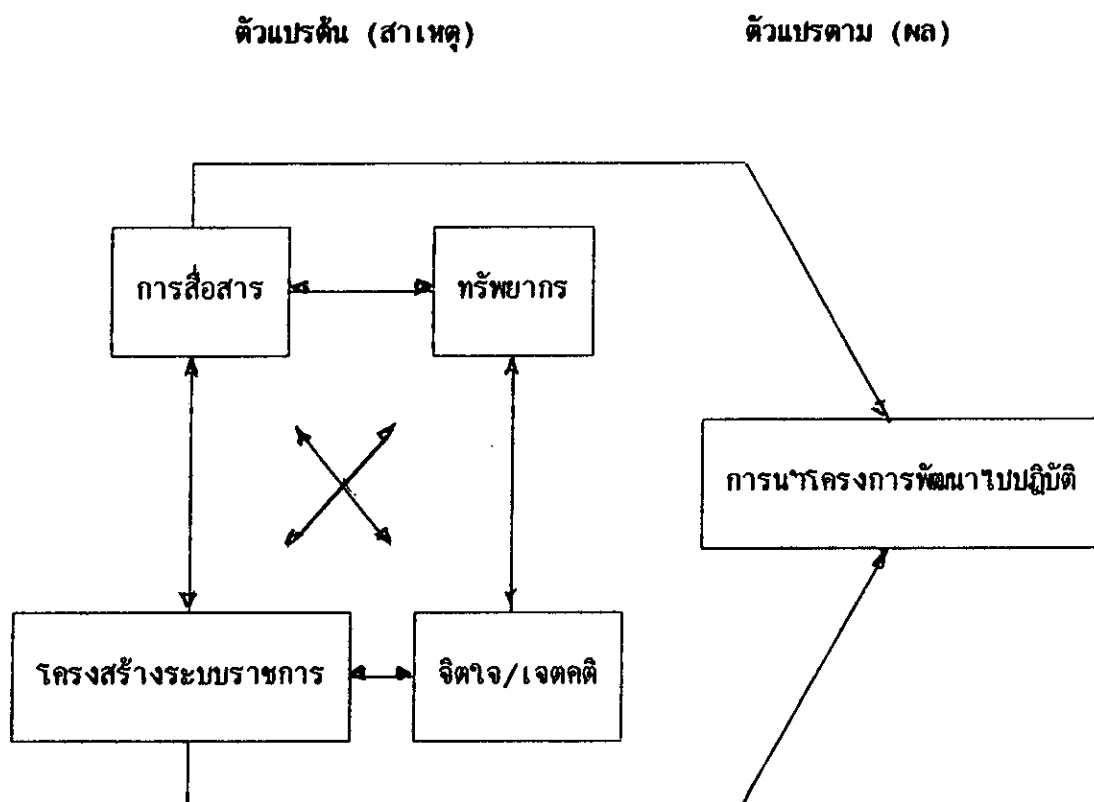
ลี และโบเวน (Lee and Bowen. 1971 : 9) ได้ให้ความหมายของระบบสหสถาบัน (Multicampus System) ว่าเป็นการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษาพิเศษที่มีความแตกต่างกัน ซึ่ง โบแนมี (Bienayme. 1990 : 37, 48 - 49) ได้ให้ความเห็นในเรื่องของการร่วมมือกันว่าสามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ อาทิเช่น การแลกเปลี่ยนบุคลากร การให้คำปรึกษาและแนะนำด้านวิชาการ ให้ หรือให้ยืมวัสดุอุปกรณ์การศึกษา นอกจากนี้ คัลด์เวลล์ และสปิงส์ (Ramsay and Clark. 1990 : 197 - 198 ; citing Caldwell and Spinks. 1988) ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าระดับของการร่วมมือกันนั้นมีหลายระดับ เริ่มจากระดับต้นที่สุด คือ ผู้บริหารร่วมปรึกษาหารือกัน แล้วต่างคนต่างกลับไปบริหารจนถึงระดับสูงสุด คือ กำหนดให้มีหน่วยงานกลางในรูปของคณะกรรมการเพื่อบริหาร ซึ่ง เดวิดสัน (Payne. 1982 : 118 ; citing Davidson. 1976) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สนับสนุนแนวความคิดของ คัลด์เวลล์ และสปิงส์ (Ramsay and Clark. 1990 : 197 - 198 ; citing Caldwell and Spinks. 1988) เรื่องระดับความร่วมมือกัน ว่าระดับของความร่วมมือกันของสถาบัน สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ระดับ คือ (1) ประสานงาน หมายถึง แต่ละองค์การรายงานกิจกรรมมาให้กลุ่มได้รับรู้ทั่วๆไปบ้าง (2) ร่วมมือ หมายถึง ทุกองค์การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน (3) สมาพันธ์ หมายถึง แต่ละองค์การตกลงที่จะเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่ปฏิบัติหรือขอบเขตของงานเพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน (4) สหพันธ์ หมายถึง การตั้งองค์กรกลางเพื่อควบคุมกิจกรรมที่ทำร่วมกัน แต่ยังคงไว้ซึ่งการบริหารแบบอิสระในบางกิจกรรม และ (5) รวมกลุ่มกัน หมายถึง การบริหารในทุกระดับของแต่ละองค์การถูกดำเนินการโดยผู้บริหารกลุ่มเดียวกัน ดังนั้นการบริหารการศึกษาระบบสหสถาบันของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จึงคล้ายคลึงกับระบบสหพันธ์ โดยมีการตั้งองค์กรกลางเพื่อควบคุมกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ทำให้เกิดเอกภาพในการกำหนดมาตรฐานหลักสูตรการจัดการศึกษาและการใช้ทรัพยากร

ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แต่ยังคงไว้ซึ่งการบริหารงานภายในวิทยาลัยอย่างอิสระ (ทองศรี กัญญ ฌ อยุธยา. 2531 : 75 ; กระทรวงสาธารณสุข. 2535 : 53)

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับระบบสหสถาบัน

การบริหารระบบสหสถาบัน นิยมใช้ระบบการบริหารแบบรวมอำนาจการบริหารอยู่ใน ส่วนกลาง ส่วนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ จะใช้การกระจายอำนาจ เพื่อให้แต่ละหน่วยงาน สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Lee and Bowen. 1975 : 133 - 140) ซึ่ง แคทซ์, มิทเชลล์ และมาร์เกซิน (Katz, Mitchell and Markezin. 1982 : 3 - 4) ได้แสดงความคิดเห็นสนับสนุนว่า การบริหารระบบสหสถาบันนั้นต้องใช้รูปแบบการบริหารแบบ รวมอำนาจในระดับการตัดสินใจ และใช้การบริหารแบบกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติ นอกจากนี้ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 420) ยังได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ว่าการบริหารแบบรวมอำนาจจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันและร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการรวมกลุ่มองค์การเข้าด้วยกัน จะเห็นได้ว่านักวิชาการต่างให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษาแบบรวมอำนาจ เมื่อมีการรวมระบบบริหารการศึกษาเป็นแบบ สหสถาบัน ซึ่งแตกต่างจากแนวความคิดของ เบอร์ลิงเกม (Burlingame. 1966 : 126 - 130) ที่ได้ชี้แจงไว้ว่า การบริหารแบบรวมอำนาจเป็นการผูกขาดความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ไว้ภายในกลุ่มบุคคลที่มีจำนวนน้อยที่สุด เท่าที่จะน้อยได้ และจะใช้วิธีมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทน ในงานที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งยังเป็นการให้อำนาจผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจ ส่วนผู้บริหาร ระดับล่างจะปฏิบัติเฉพาะงานประจำ ในการบริหารองค์การขนาดเล็ก การบริหารโดยผู้บริหาร เพียงคนเดียวอาจกระทำได้ แต่ไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์การขนาดใหญ่ เพราะ เมื่อองค์การเจริญเติบโตขึ้นย่อมเป็นไปไม่ได้ที่คนเพียงคนเดียวจะสามารถบริหารงานได้ทุกเรื่อง เนื่องจากผู้บริหารย่อมมีขีดจำกัดของความสามารถ (Bartky. 1956 : 37 ; Mbamba, Nwagwu and Joof. 1992 : 84 ; citing Brown. 1947) รูปแบบในการบริหาร แบบรวมอำนาจนั้น ในเรเร (Mbamba, Nwagwu and Joof. 1992 : 84 ; citing Nyerere. 1972) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาในการบริหารการศึกษานั้นเป็นปัญหาที่เกิดจากหลาย สาเหตุ ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายช่วยกันแก้ปัญหาและ เมื่อมีปัญหา

ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันเกิดขึ้นในหลาย ๆ หน่วยงาน ผู้บริหารแต่ละคนสามารถนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลในหน่วยงานหนึ่งไปใช้ในอีกหน่วยงานหนึ่งได้ ซึ่ง ฮอลล์ (Hall. 1987 : 96 - 122) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า เมื่อจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือเป็นอย่างมากในการทำงานการบริหารแบบรวมอำนาจย่อมต้องถูกนำมาใช้ และองค์การจำเป็นต้องปรับโครงสร้างการบริหารใหม่ เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของขนาดขององค์การ มีการนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป มีการรับนโยบายใหม่มาใช้หรือนโยบายเก่ากลับมาใช้ใหม่ การบริหารการศึกษาโดยลำพัง และด้วยโครงสร้างแบบง่าย ๆ จึงไม่สามารถแก้ปัญหาการบริหารการศึกษาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ รูปแบบได้ ทำให้เกิดรูปแบบการบริหารใน 2 ลักษณะ คือ แบบกระจายอำนาจ และแบบนำระบบรวมอำนาจกลับมาใช้อีกครั้ง ซึ่ง ลีวิทท์ และ วิสเลอร์ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2513 : 637 ; อ้างอิงมาจาก Leavitt and Whisler. n.d.) ได้แสดงความคิดเห็นสนับสนุนไว้ว่า องค์การในอนาคตจะกลับมีลักษณะของการรวมอำนาจขึ้นอีกเพราะผู้บริหารสามารถจะควบคุมงานโดยใช้ข้อมูลข่าวสารจากคอมพิวเตอร์ และทำได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเลื่อนขึ้นไปเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ เอทซิโอนี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2513 : 637 ; อ้างอิงมาจาก Etzioni. 1964 : 28) ที่ได้บรรยายไว้ว่า ถ้าหน่วยงานใดได้จัดให้ใช้ความชำนาญเฉพาะมากขึ้นก็เป็นสาเหตุที่จะทำให้เกิดการรวมอำนาจมากขึ้นในองค์การ เพราะหน่วยงานเหล่านี้มีความชำนาญเฉพาะด้านมาก จนไม่เหมาะสมที่การตัดสินใจจะกระทำได้ ในผู้บริหารระดับต้นซึ่งมีลักษณะงานแบบทั่ว ๆ ไป ยิ่งมีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้มากขึ้น ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการรวมอำนาจเกิดขึ้น ซึ่งตามทัศนะของ เกอร์แนค และฮาร์ดี (ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2534 : 148 ; อ้างอิงมาจาก Gurnach and Harty. 1987 : 365 - 366) เห็นว่าปัจจัยที่ได้รับผลกระทบจากการนำเอาโครงการพัฒนาไปปฏิบัตินั้น ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร จิตใจ หรือเจตคติ และโครงสร้างระบบราชการ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ดังภาพประกอบ 3

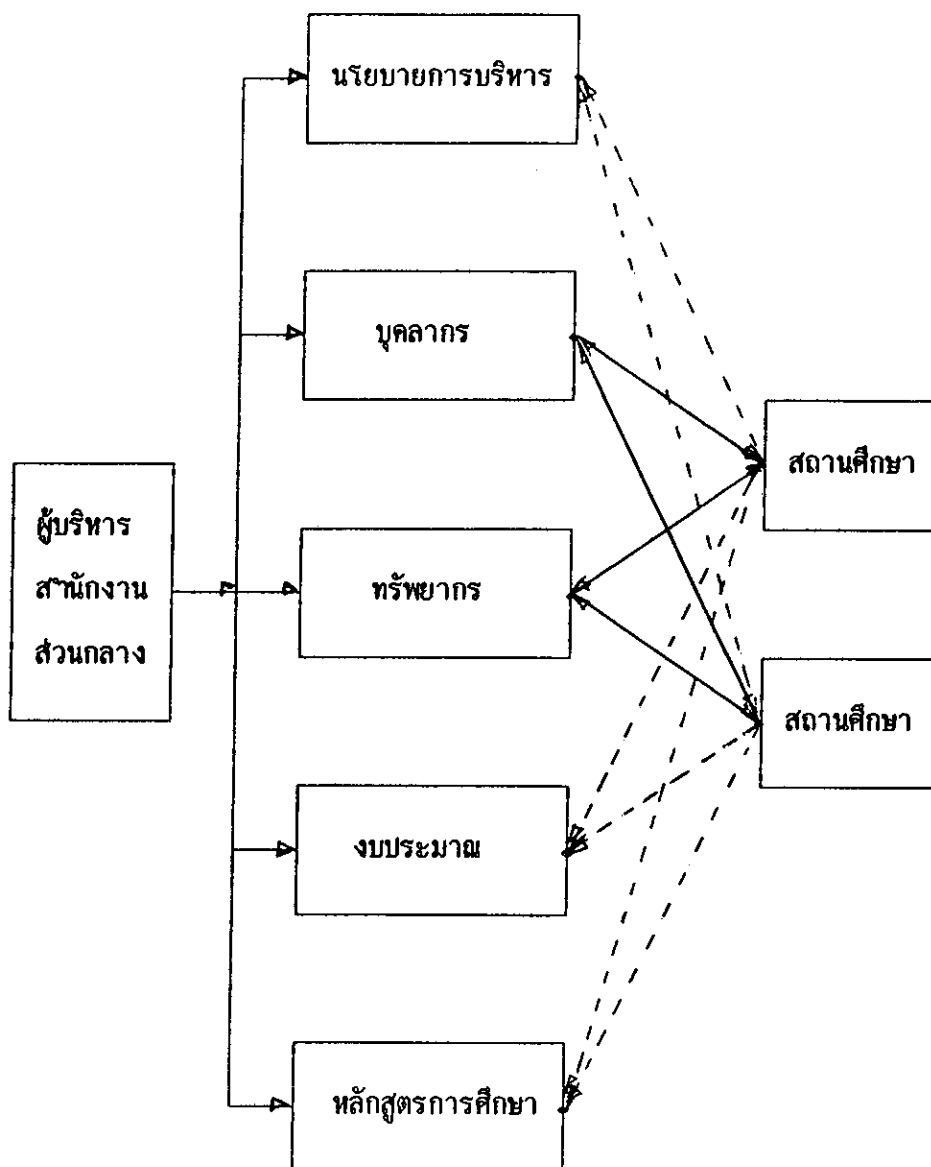


ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำเอาโครงการพัฒนาไปปฏิบัติ

การนำโครงการพัฒนาไปปฏิบัติ เช่น การบริหารแบบนาระบบรวมอำนาจกลับมาใช้
อีกครั้งนี้ ผู้บริหารมุ่งเน้นควบคุมเฉพาะใน 2 เรื่อง คือ การบริหารงบประมาณ และนโยบาย
การบริหาร เนื่องจากควบคุมง่ายและทำได้โดยตรง ซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นของ ไพฑูรย์
สินลาร์ตัน (2531 : 45) ที่กล่าวว่า เมื่อมีความพยายามที่จะปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา
ปัญหาเบื้องต้นที่ถูกมองข้าม คือ จุดมุ่งหมายขององค์การโดยจะมุ่งเน้นเฉพาะนโยบายการบริหาร
และการงบประมาณ ด้วยหวังว่าจะเป็นการปรับปรุงระบบบริหาร และจะนำไปสู่การแก้ปัญหา
อื่น ๆ ของระบบการศึกษา ซึ่งถ้าได้มีการนำจุดมุ่งหมายมาพิจารณาควบคู่ด้วย ก็จะทำให้เกิด
ประโยชน์ยิ่งขึ้น การบริหารแบบนาระบบรวมอำนาจกลับมาใช้อีกครั้ง เป็นการบริหารที่ไม่ใช้
รูปแบบของการควบคุม แต่จะเน้นการให้บริการด้วยความประสงค์ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือกัน
มีความเท่าเทียมกัน (Moehlman. 1940 : 327) โดยแต่ละสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ

แบบเดียวกันทุกประการ และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารแต่ละคนสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม การบริหารแบบรวมอำนาจของระบบสหสถาบันจึงดูไม่เป็นทางการ ซึ่งต่างจากการบริหารระบบรวมอำนาจโดยทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ ไม่ใช้การควบคุมแต่เป็นการให้บริการ ไม่ใช้การบริหารงานแบบตามระดับชั้น แต่ใช้วิธีการขอความร่วมมือ ไม่ใช่ว่าหน่วยงานส่วนกลางจะเป็นผู้กำหนดการบริหารงานแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เปิดโอกาสให้แต่ละสถานศึกษาได้พิจารณาวิธีการบริหารงานได้ต่าง ๆ กัน และผู้บริหารมีอิสระในการบริหาร และสามารถคิดรูปแบบการบริหารขึ้นใช้ได้ ทำให้แต่ละสถานศึกษาเป็นอิสระต่อกัน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ในเรื่องของการจัดระบบบริหาร โครงสร้างภายในองค์กร และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ (เอกชัย กี่สุขพันธุ์. 2528 : 111) ในการบริหารระบบสหสถาบันเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันนั้น แบร์, คัลเวลล์ และมิลลิแกน (Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 71 - 85) ได้เสนอแนะรูปแบบของการบริหารแบบยึดโครงสร้าง ซึ่งรูปแบบของการบริหารดังกล่าวเน้นในเรื่องของนโยบายการบริหาร หลักสูตรการศึกษา บุคลากร ทรัพยากรและงบประมาณเป็นหลัก ดังภาพประกอบ 4

การบริหารแบบยึดโครงสร้าง



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการบริหารงานระบบสหสถาบัน

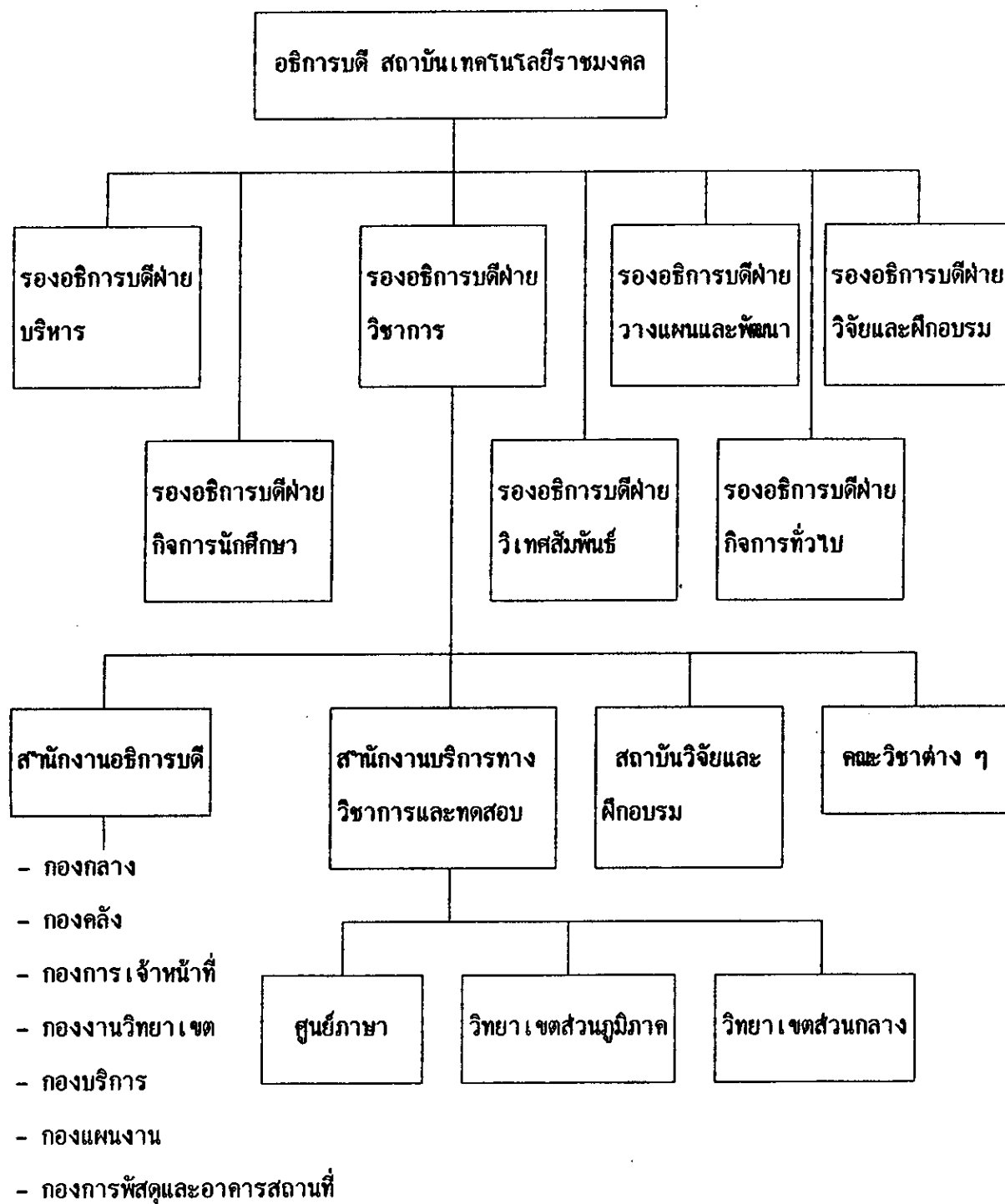
เดวีส์ (Davies. 1990 : 13) ได้ให้ความหมายของการรวมอำนาจหรือการกลับมาใช้การรวมอำนาจอีกครั้ง ว่าเกิดจาก (1) ต้องการให้ได้นโยบายที่เป็นกลางหรือยุติธรรม (2) ต้องการหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อน (3) ต้องการลดค่าใช้จ่ายและกระตุ้นการทำงาน และ (4) ต้องการแก้ปัญหาขาดแคลนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ และผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งขัดแย้งกับข้อเสนอแนะของธนาคารโลก ที่ตีพิมพ์ไว้ในรายงาน ปี พ.ศ. 2523 (ดิน รัชชูปุทธิ. 2534 : 435) ความว่า การวางรูปแบบการบริหารสถาบันในปัจจุบัน มีลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง และมักเกิดปรากฏการณ์ซ้ำซ้อนของความคิดชอบระหว่างหน่วยงานมากเกินไป ไม่เพียงเท่านั้นการจัดสรรทรัพยากรก็มีแนวโน้มที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของรูปแบบการใช้จ่ายที่เคยทำกันมาแล้วในอดีตและของแรงกดดันเกี่ยวกับเรื่องที่ไม่เป็นทางการ (เรื่องส่วนบุคคล) และเรื่องสถาบัน มากกว่าการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ความยุ่งยากเหล่านี้จะจัดออกไปได้ ก็โดยค่อย ๆ จัดการให้วิธีปฏิบัติของระบบราชการ และการบริหารงานบุคคลค่อย ๆ มีวิวัฒนาการ และมีความเป็นสมัยใหม่มากขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เป็นเงื่อนไข ซึ่งมีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของข้าราชการ และมีผลกระทบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการที่กระทรวงสาธารณสุขได้วิเคราะห์เห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการศึกษา จึงได้นำรูปแบบการบริหารการศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กระทรวงศึกษาธิการ มาศึกษาเพื่อพัฒนา โดยทำการนิรูปรูปโครงสร้างการบริหารใหม่ จัดระบบงานใหม่ และลดจำนวนระดับสายการบังคับบัญชาลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และการทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น (บุญเลิศ โพรินทร์. 2537 : 75 - 76)

รูปแบบการบริหารการศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นชื่อใหม่ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ที่ได้รับพระราชทานนามใหม่ จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2531 และได้รับอนุมัติร่างพระราชบัญญัติฯ เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 106 ตอนที่ 132 วันที่ 18 สิงหาคม 2532 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2532 (สถาบันเทคโนโลยี

ราชมณฑล. 2532 : 1) สถาบันเทคโนโลยีราชมณฑลเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีฐานะเป็นกรม ๆ หนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ การดำเนินงานของสถาบันอยู่ภายใต้การควบคุมของสภาสถาบันเทคโนโลยีราชมณฑล และมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป คือ หน้าที่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ จึงสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะสถาบันอุดมศึกษา ด้านเทคโนโลยี โดยเปิดสอนทั้งสายวิชาชีพและสายครุอาชีพศึกษา รวม 6 ประเภท คือ ประเภทวิชา อุตสาหกรรม เกษตรกรรม บริหารธุรกิจ คหกรรม ศิลปกรรม และนาฏศิลป์และดุริยางค์ ในระยะเริ่มแรกไม่มีสถานที่และบุคลากร จึงต้องยกฐานะวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา 28 แห่ง มาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และเปลี่ยนคณบดีชื่อเป็นวิทยาเขต ในปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีราชมณฑล กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตร ปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (สถาบันเทคโนโลยีราชมณฑล. 2532 : 1 ; สถาบันเทคโนโลยีราชมณฑล. ม.ป.ป. : 21) รายละเอียดโครงสร้างการบริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมณฑลแสดงไว้ในภาพประกอบ 5

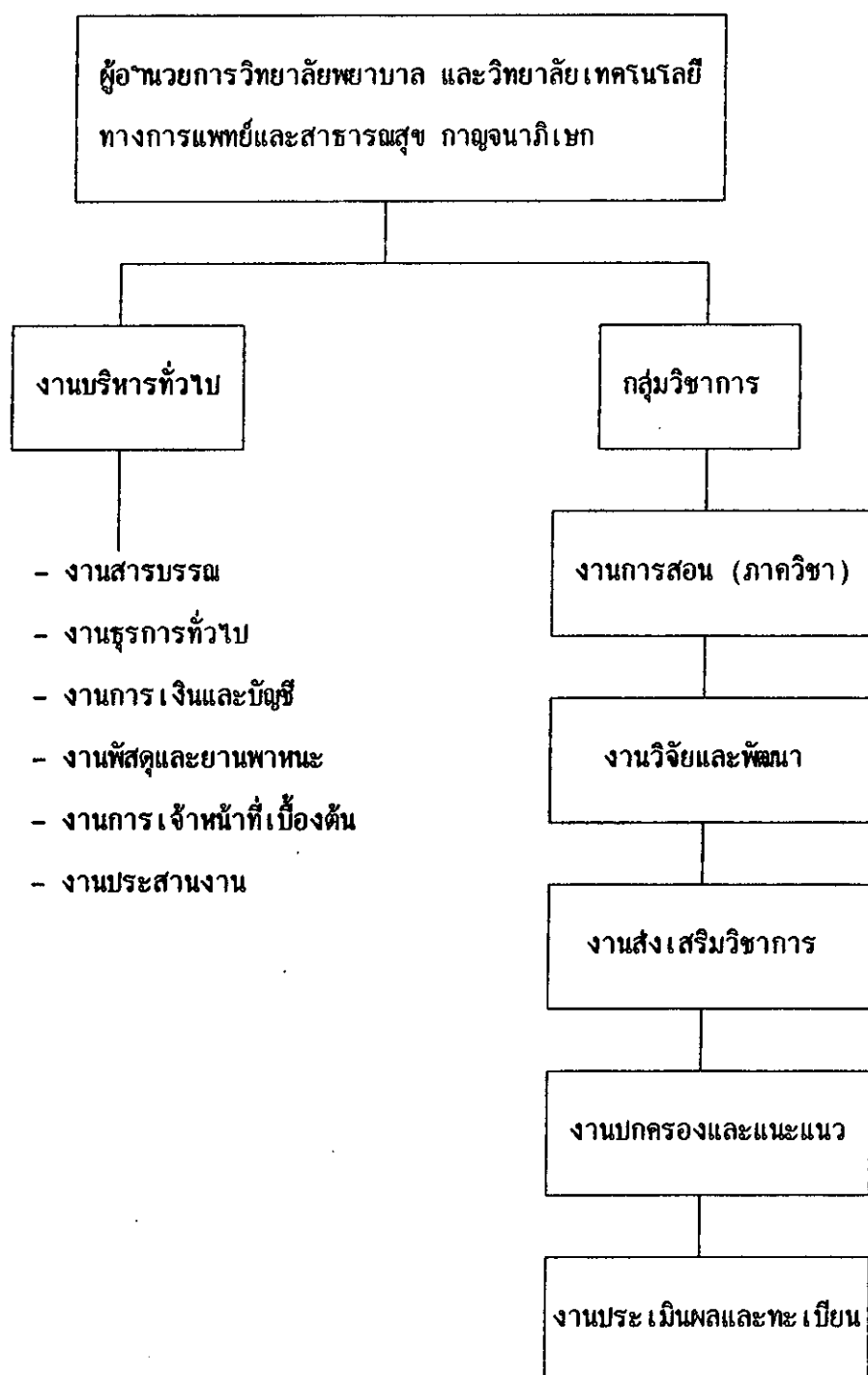


ภาพประกอบ 5 โครงสร้างการบริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

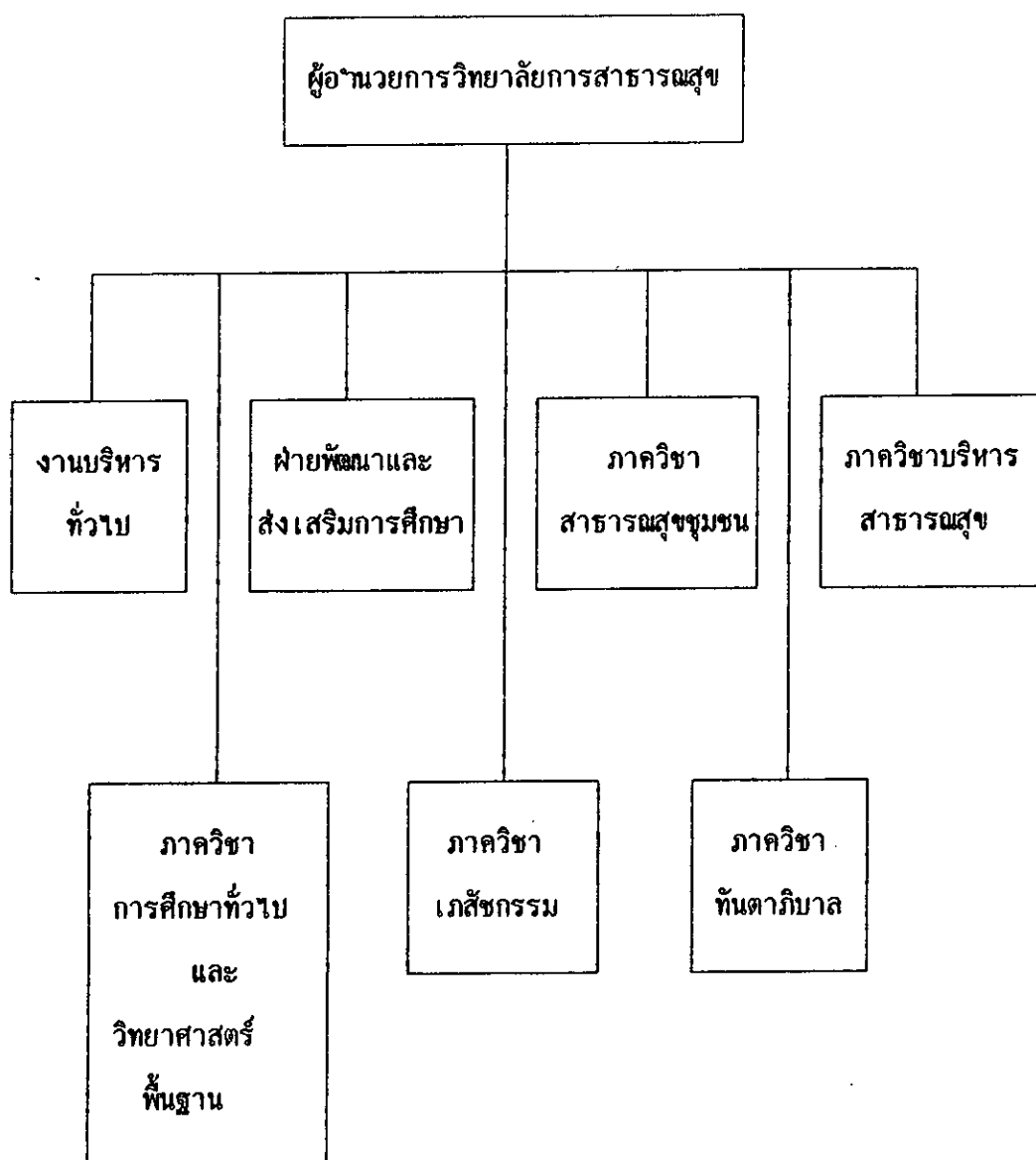
2. วิทยาลัยการสาธารณสุข ประกอบด้วย วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง รวม 6 แห่ง

3. วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก ประกอบด้วย โรงเรียนพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาพยาบาลวิชาชีพคลินิก โรงเรียนเซลล์วิทยา โรงเรียนเวชสถิติ โรงเรียนรังสีการแพทย์ โรงเรียนพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาโลหิตวิทยาและธนาคารเลือด โรงเรียนพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาพยาบาลวิชาชีพ โรงเรียนเวชสถิติ โรงเรียนทันตภิบาล โรงเรียนพนักงานเภสัชกรรม และโรงเรียนกายอุปกรณ์ รวม 10 แห่ง ซึ่งได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจากโรงเรียนโรงเรียนหนึ่ง เป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก จำนวน 1 แห่ง

โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนาภิเษก มีรายละเอียดดังภาพประกอบ 6 สำหรับโครงสร้างการบริหารวิทยาลัยการสาธารณสุข มีรายละเอียดดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์
และสาธารณสุข กาญจนนาภิเษก



ภาพประกอบ 7 โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยการสาธารณสุข

เจตคติในการบริหารการศึกษา

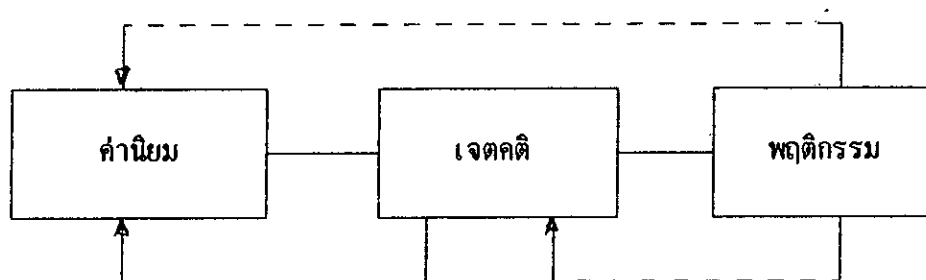
การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาจากการที่มีหน่วยงานกระจัดกระจายให้กลับเป็นหน่วยงานที่เข้มแข็ง มีระบบบริหารที่ดี ย่อมทำให้ผลผลิตทางการศึกษา มีคุณภาพยิ่งขึ้น (ทองศรี กาญ ๗ อุษยา. 2531 : 69 ; Hoy and Miskel. 1991 : 420 ; Katz, Mitchell and Markezin. 1982 : 3 - 4 ; Lee and Bowen. 1975 : 133 - 140) และต้องอาศัยความคิดริเริ่มการสนับสนุนและการกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือกัน ทำให้ผู้บริหารต้องปรับสภาพจิตใจเพื่อให้เกิดการยอมรับพฤติกรรมและสังคมรูปแบบใหม่ (Mbamba. 1992 : 10 ; citing Deutsch. 1961 : 463) ผลจากการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการศึกษา ย่อมส่งผลโดยตรงต่อจิตใจของผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารเป็นทั้งตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารและเป็นผู้ที่ได้รับผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ (Mbamba. 1992 : 11 ; citing Nuffic. 1978 : 64) จากการที่คนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร ย่อมส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ (Mbamba. 1992 : 87) ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ย่อมเกิดจากเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไป

ความหมายของเจตคติ

เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด (Fishbein. 1967 : 17, 81 ; citing Thurstone. n.d.) ซึ่ง ไรม์ส และชานานีเอคกี (Fishbein. 1967 : 6 ; citing Thomas and Znaniecki. 1918 ; Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 6 ; citing Thomas and Znaniecki. 1918 - 1927) ได้ให้ความหมายที่ขยายความยิ่งขึ้นว่า เจตคติเป็นสภาพทางจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น เงินตรา ชื่อเสียง คนแปลกหน้า ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ ไม่เพียงเท่านั้น เจตคติยังเป็นการมีวิธีของจิตใต้สำนึกของบุคคลที่สามารถกำหนดออกมาเป็นการกระทำต่อสิ่งต่าง ๆ อาทิ เช่น บุคคล กฎหมาย ประเทศ และสถาบันแตกต่างกัน นักการศึกษาที่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันคือ แคทซ์ (Insko. 1967 : 334 ; citing Katz. 1960 : 343)

ไว้ให้ความหมายเจตคติ ว่าหมายความว่ารวมถึงการรับรู้ หรือความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ และการสังเกต หรือความเชื่อ มักใช้ในการพรรณาเจตคติต่อวัตถุ บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ที่มีต่อวัตถุอื่น ๆ ซึ่งสนับสนุนทัศนะของ เมอร์ฟี และเมอร์ฟี (Fishbein. 1967 : 8 ; citing Murphy and Murphy. 1931 : 615) ที่เสนอแนะว่า เจตคติเป็นวิธีการพื้นฐานที่ใช้แสดงออกซึ่งการเห็นด้วยหรือต่อต้านสิ่งต่าง ๆ นอกจากนี้ ปรินซ์ (Fishbein. 1967 : 7 ; citing Bogardus. 1931 : 62) และเคอร์สตัน (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 2 - 47 ; citing Thurstone. 1928) ยังได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า เจตคติเป็นแนวโน้มของการยอมรับ หรือต่อต้านปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น สัญลักษณ์ คน คำพูด คำขวัญ หรือแนวความคิดทั้งทางบวกและทางลบ และเจตคติเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ นอกจากนี้ เกย์ (Gay. 1991 : 122) ยังได้ให้ความเห็นว่าการวัดเจตคติเป็นความพยายามที่จะหาค่าความเชื่อ การรับรู้ และความรู้สึกที่มีต่อบุคคล การกระทำ สถาบัน และสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ อูทซ์ ฟีรด์ (2526 : 17) ที่กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สถานะความพร้อมของจิตในการที่จะตอบโต้ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใด เจตคติมีผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกหรืออารมณ์ ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ด้วย เจตคติจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ มีความเชื่อ และมีการเรียนรู้มาเป็นเวลานาน จนความรู้สึกนั้นจารึกอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง เราสามารถวัดเจตคติของคนได้โดยใช้คำถามหยั่งดูท่าทีที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ผลการวัดเจตคติจะออกมาในรูปของ ชอบ - ไม่ชอบ เห็นด้วย - ไม่เห็นด้วย พอใจ - ไม่พอใจ กล่าวอีกนัยหนึ่ง เจตคติของคนจะเป็นไปใน 2 ทาง คือ เจตคติในทางบวก และเจตคติในทางลบ ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับการวัดเจตคตินี้ คุก และเซลส์ทิส (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 9 ; citing Cook and Selltitz. 1964) ได้กล่าวว่าควรเป็นวิธีการที่ให้โอกาสแก่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงออกซึ่งความเชื่อ พฤติกรรม ฯลฯ ของตนออกมา ซึ่งเจตคติที่มีต่องานและความสนใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นเป็นการแสดงออกซึ่งค่านิยมของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ คุก และเซลส์ทิส ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ผลที่ได้จากแบบทดสอบเจตคติสามารถใช้เป็นเครื่องมือแสดงพฤติกรรมและความเชื่อของบุคคลได้ด้วย (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 9 ; citing Cook and Selltitz. 1964) อีกความคิดเห็นหนึ่งของ ออลพอต (Glen. 1975 : 25 ; citing Allport. 1935 : 810) ได้ให้ทัศนะว่า เจตคติจะเกิดเมื่อมี

ความพร้อมทั้งกายและจิตใจ และเป็นผลสืบเนื่องจากประสบการณ์ในอดีตที่เคยมีปฏิสัมพันธ์กับ
 สิ่งของ หรือสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ แลมเบิร์ต และแลมเบิร์ต (Glen.
 1975 : 25 ; citing Lambert and Lambert. 1964 : 50) ที่ให้ความหมายของ
 เจตคติ ว่าเป็นองค์ประกอบร่วมของความคิด ความรู้สึก และปฏิกิริยาโต้ตอบต่อคน กลุ่ม
 ทำงาน และสภาพสังคมหรือเหตุการณ์แวดล้อม ผสมผสานกับความคิด ความเชื่อ และอารมณ์
 ส่วน เบเกอร์ และคอนเนอร์ (Walter. 1993 : 368 ; citing Becker and
 Connor. 1988 : 4) ได้แสดงความสัมพันธ์ของ เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมไว้
 ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ของ เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรม

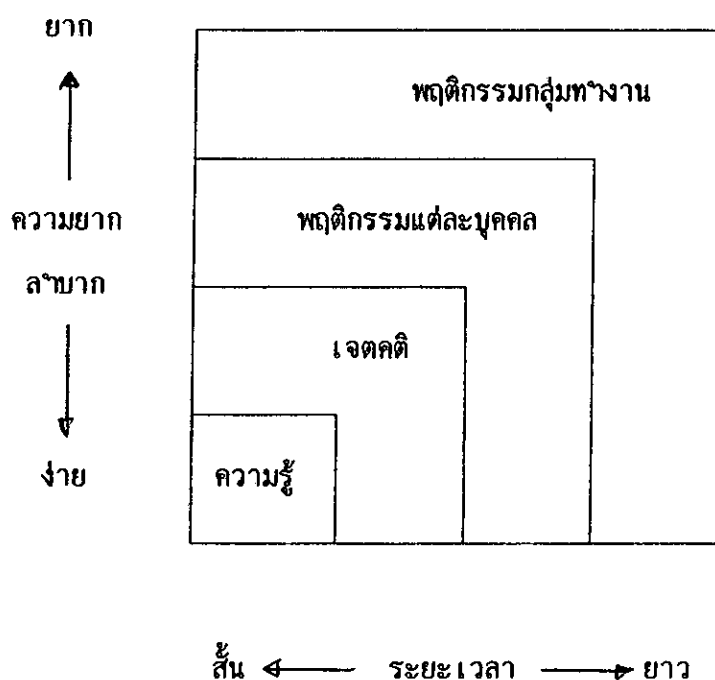
จากภาพประกอบ 8 เบเกอร์ และคอนเนอร์ (Walter. 1993 : 368 ;
 citing Becker and Connor. 1988 : 4) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า พฤติกรรม
 ที่แสดงออกจะเป็นตัวที่บ่งบอกถึงเจตคติและพฤติกรรม อันแสดงให้เห็นถึงค่านิยมของบุคคล
 ในตนเองเดียวกัน เจตคติก็สามารถอธิบายพฤติกรรมได้ด้วย (Kiesler, Collins and
 Miller. 1969 : 8) ดังนั้นเจตคติจึงเป็นความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม
 ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นในรูปแบบของ คำพูด การเขียน หรือ
 การกระทำก็ได้ ฟิชไบน์ (Fishbein. 1967 : 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติว่า
 อาจแสดงออกในรูปแบบของ ความอยากได้ - ไม่อยากได้ หรือพอใจ - ไม่พอใจ หรือยอมรับ -
 ปฏิเสธ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีนักทฤษฎีอีกหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นว่า

เจตคติอาจแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ ได้อีก อาทิ เช่น ความรู้สึกห妒 - ความรู้สึกปลื้มปิติ (Fishbein. 1967 : 8 ; citing Sherrington. n.d.) การอำนวยความสะดวก - การจัดขวาง (Fishbein. 1967 : 8 ; citing Munsterberg. n.d.) ต่อต้าน - เป็นสื่อ (Fishbein. 1967 : 8 ; citing Troland. n.d.) ถอยห่าง - เข้าใกล้ (Fishbein. 1967 : 8 ; citing Watson. n.d.) เป็นมิตร - เป็นศัตรู (Fishbein. 1967 : 8 ; citing Tarde. n.d.) ขอบใช้สิทธิ - หลบเลี่ยง (Fishbein. 1967 : 8 ; citing Kempf. n.d.) อีกความคิดเห็นหนึ่งของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2534 : 88 - 89) ได้เสนอแนะว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคำพูด หรือพฤติกรรม ซึ่งคนแต่ละคนจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากน้อยแตกต่างกัน ด้วยเหตุที่เจตคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล การศึกษาเจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากทำให้ทราบเจตคติของบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องนั้น ๆ แล้ว ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้ ในการศึกษาเจตคติดังกล่าวความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลด้วยการวิเคราะห์ รูปแบบของการแสดงออกซึ่งเจตคติของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า เจตคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะแสดงออกในรูปแบบของความรูสึกทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งการแสดงออกของเจตคติดังกล่าวเกิดจากค่านิยมและความต้องการของแต่ละบุคคล (Hoy and Miskel. 1991 : 392 ; citing Smith. 1967 and Muchinsky. 1989 : 396) และเกิดจากค่านิยมและระบบความเชื่อของบุคคล (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2537 : 91 ; Walter. 1993 : 368 ; citing Becker and Connor. 1988 : 4) ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารในองค์การย่อมส่งผลกระทบต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษา

เจตคติของผู้บริหารการศึกษา

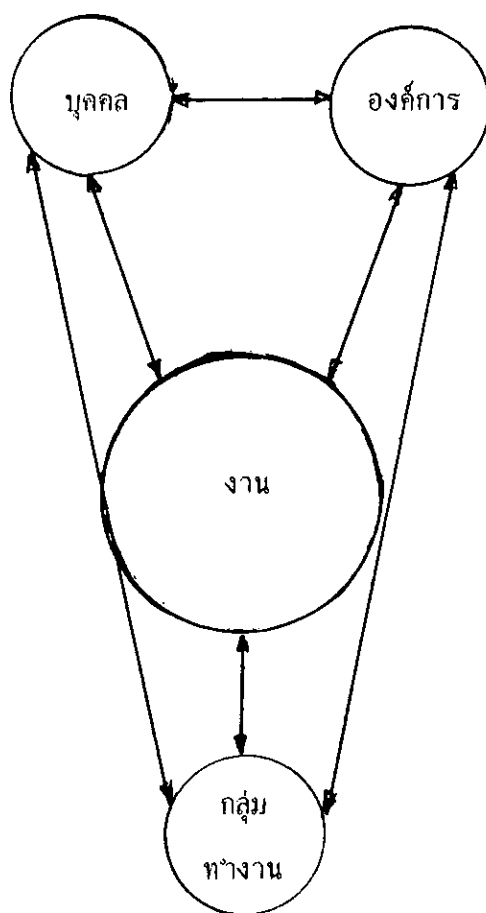
เจตคติของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่มีต่อบทบาทงาน การบริหารการศึกษา โดยแสดงออกในรูปแบบของการกระทำทุกอย่างต่อองค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่ (Everard and Morris. 1990 : 12) เกทเชลส์ (Gorton. 1983 : 76 ; citing Getzels. n.d.) ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารเกิดจาก

เจตคติที่มีต่องานที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ซึ่งเจตคติเหล่านี้เกิดขึ้นจากจิตใต้สำนึกของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารการศึกษามีเจตคติที่ดีก็จะบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ แต่ถ้าผู้บริหารมีเจตคติที่ไม่ดี ก็อาจพาให้องค์การล่มสลายได้ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดว่า ต้องการให้เกิดอะไร และทำอย่างไร จึงจะเกิดสิ่งนั้น อีกทั้งผู้บริหารการศึกษายังมีหน้าที่ควบคุมการใช้จ่ายให้คุ้มค่าที่สุด ทักษะงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ำให้การสนับสนุนและพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน (Moehlman. 1940 : 72 ; Everard and Morris. 1990 : ix - xiv) ด้วยเหตุที่เจตคติของผู้บริหารการศึกษา และบรรยากาศขององค์การ เป็นสิ่งที่จำเป็นมากต่อการบริหารการศึกษา ลักษณะของผู้บริหารและความสามารถในการบริหาร จึงเป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การศึกษา (Eble. 1978 : 2) การพัฒนาเจตคติของผู้บริหารการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดี จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นการวิเคราะห์เจตคติจึงไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของงานวิชาการเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณค่าทางสังคมด้วย (Corwin, Lane and Monahan. 1975 : 93) ไม่เพียงเท่านั้น ความสามารถในการบริหารยังเกิดจากองค์ประกอบร่วมของ เจตคติ แรงจูงใจ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ภาพพจน์ และบทบาทของผู้บริหารการศึกษาแต่ละคน ด้วยเหตุที่เจตคติของผู้บริหารการศึกษา มีทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นผู้บริหารที่มีเจตคติด้านบวกต่อองค์การจึงพยายามดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้องค์การสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ และเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ปัญหาที่ผู้บริหารต้องเผชิญอีกประการหนึ่งคือ ทำอย่างไรผู้ร่วมงานจึงจะเกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงานอีกด้วย (Everard and Morris. 1990 : 192 ; citing Niebuhr. n.d.) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหารขึ้น นอกจากโครงสร้างการบริหารจะได้รับผลกระทบโดยตรงแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย คือ ความรู้ เจตคติ พฤติกรรมของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมกลุ่มทำงาน ซึ่งความยากลำบากในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง จะทำได้ยาก - ง่าย หรือระยะเวลายที่ใช้ในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะสั้น - ยาวเพียงใดนั้น เกรย์ และสตาร์ค (Gray and Starke. 1984 : 557) ได้แสดงไว้ดังภาพประกอบ 9



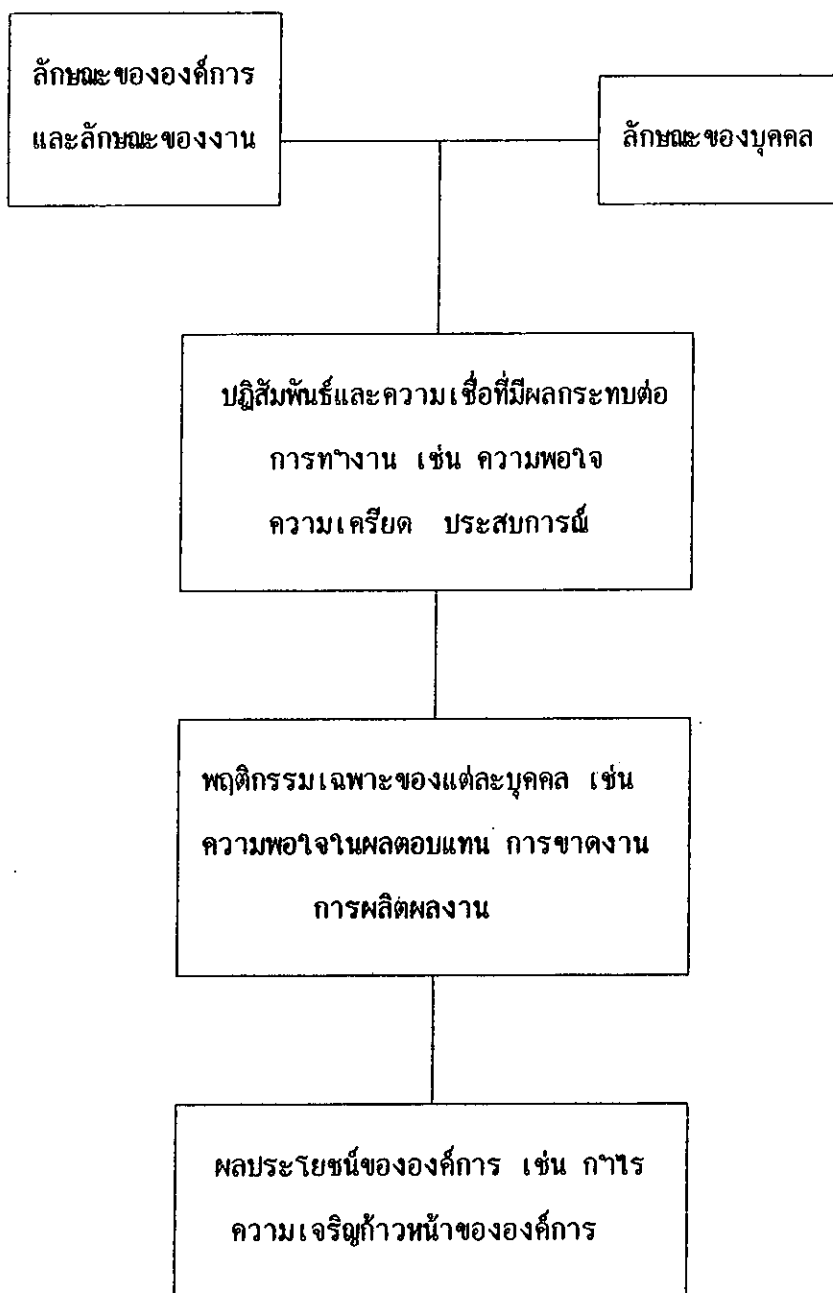
ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาและความยากลำบากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
ในองค์การ

ในการศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษา ดอนเนลลี กิบสัน และไอแวนเซวิช (Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984 : 8) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า เจตคติ เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และในการวัดเจตคติของผู้บริหารการศึกษานั้น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเจตคติคือ บุคคล งาน องค์การ ผลผลิต และวิธีการผลิต ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ เอเวอร์ราต และมอร์ริส (Everard and Morris. 1990 : 165 - 166) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบภายในองค์การประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกลุ่มทำงาน ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ ดังภาพประกอบ 10



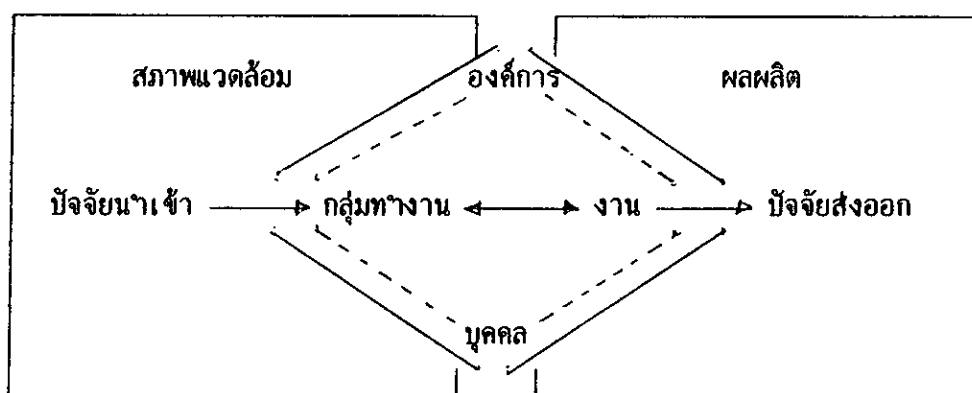
ภาพประกอบ 10 องค์กรประกอบภายในองค์กร

นอกจากนี้ อีเวอร์ฮาร์ด และมอร์ริส (Everard and Morris. 1990 : 165 - 166) ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารต้องมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรจึงจะทำให้ องค์กรสามารถพ้นผ่านอุปสรรค และปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ยิ่งไปกว่านั้น ลอเลอร์ (Lawler III. 1982 : 225 - 226) ยังได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารการศึกษาว่า เกิดจากการผสมผสานระหว่าง บุคลิกภาพของผู้บริหารการศึกษาและลักษณะงานของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กรโดยรวม ดังนั้นในการวิเคราะห์การดำเนินงานขององค์กร จึงควรทำการวิเคราะห์ทั้งเรื่องของพฤติกรรมของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร งาน และ ลักษณะขององค์กร (Lawler III. 1982 : 225 - 226) ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ลักษณะขององค์การและลักษณะของงานปฏิสัมพันธ์ในองค์การและพฤติกรรม
ของบุคคล

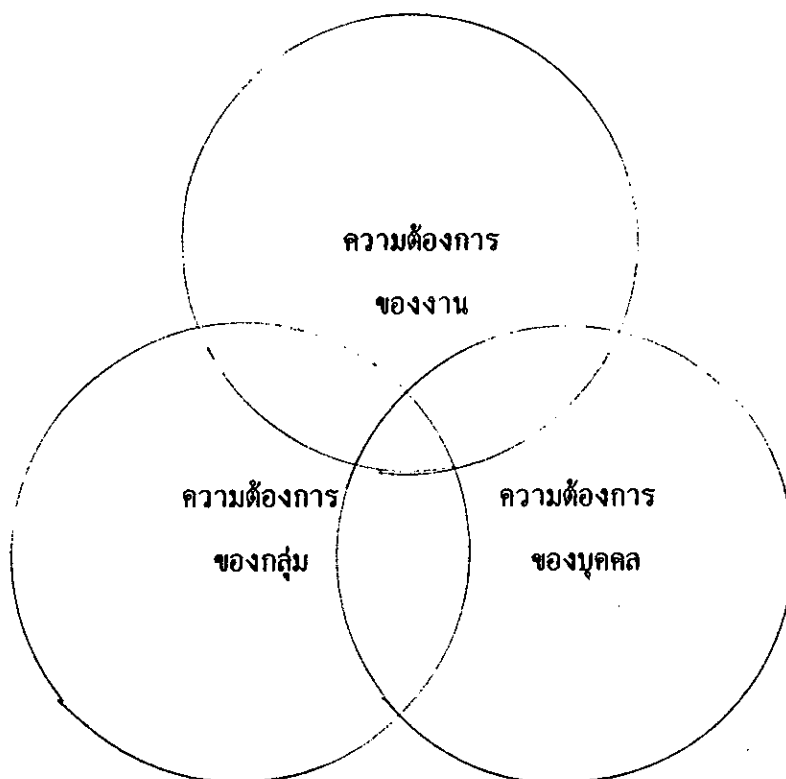
จากการศึกษาของ ลอเลอร์ (Lawler III. 1982 : 225 - 226) ในภาพประกอบ 11 ให้ผลแตกต่างจากแนวความคิดของ ไซเลอร์ (McNamara and Chisolm. 1988 : 528 ; citing Seiler. n.d.) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า พฤติกรรมที่เป็นอยู่ และปัจจัยส่งออก ซึ่งปัจจัยนำเข้าได้แบ่งย่อยออกเป็น 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) บุคคล ได้แก่ ทักษะความรู้ พฤติกรรม ความคาดหวัง ผลประโยชน์ และวิธีการคิด (2) เทคโนโลยีการ ได้แก่ เทคโนโลยีของกลุ่มทำงาน (3) องค์การ ได้แก่ ความพยายามในการบริหารองค์การ และ (4) สภาพแวดล้อม ได้แก่ โครงสร้างทางสังคม และค่านิยมของสมาชิกในองค์การ อีกความคิดเห็นหนึ่งของ ไอแซค (Isaac. 1993 : 106) กล่าวว่า สิ่งที่จะทำนายว่าองค์การมีประสิทธิภาพและมีความแข็งแกร่ง คือ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทำงานระหว่างกลุ่มทำงานและในระหว่างหัวหน้างาน ซึ่ง ดร็กเกอร์ (Drucker. 1989 : 13) ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ในการกำหนดโครงสร้างองค์การขึ้นใหม่นั้น ผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารควรคำนึงถึงสายการบังคับบัญชาในองค์การ งาน กลุ่มทำงาน และบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยของ กอร์ดัน (Gorton. 1983 : 123) ที่พบว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับกลางมีความต้องการให้มีความเสมอภาคในการติดต่อกับหน่วยงานส่วนกลาง มีความชัดเจนในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่ง มีการเพิ่มอัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ มีโอกาสและอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ คันทิงแฮม, ฮิวส์ และคัมมิงส์ (McNamara and Chisolm. 1988 : 547 - 548 ; citing Cunningham. 1982 and Huse and Cummings. 1985) ที่กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตและผลผลิตนั้น สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล งาน กลุ่มทำงาน และองค์การ นอกจากนี้ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1987 : 69) ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบของระบบองค์การ ประกอบด้วย องค์การ กลุ่มทำงาน บุคคล และงาน ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 องค์ประกอบภายในระบบองค์การ

นอกจากองค์ประกอบภายในระบบองค์การจะส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารแล้ว เอกชัย กี่สุพันธ์ (2530 : 81 - 82) ยังได้เสนอแนะไว้ว่า องค์ประกอบอื่นที่ควรคำนึงถึงอีก คือ ความต้องการของงาน ความต้องการของบุคคล และความต้องการของกลุ่ม โดยแสดงความ คิดเห็นไว้ว่า

1. ความต้องการของบุคคล ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็น ธรรม ความก้าวหน้า การยอมรับ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมี ส่วนร่วมในการบริหาร และการได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ
2. ความต้องการของกลุ่ม ได้แก่ ผลประโยชน์ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม การสื่อสาร แบบเปิด การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การตัดสินใจร่วมกัน และบรรยากาศในการ ทำงานเป็นกันเอง
3. ความต้องการของงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการทำงาน กระบวนการทำงาน มาตรฐานการทำงาน และคุณภาพของผลผลิต หรือบริการ ซึ่งเขียนเป็นวงกลมซ้อนกันได้ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของ งาน กลุ่ม และบุคคล

เจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อองค์การ

เจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อองค์การเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับการบริหาร การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เจตคติของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่ง ผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การโดยรวม ในที่นี้จึงทบทวนเจตคติของผู้บริหาร การศึกษาที่มีต่อองค์การใน 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

ด้านโครงสร้างการบริหาร

โครงสร้างการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนของกิจกรรมที่สัมพันธ์กันในการบริหารองค์การ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร การแสวงหาทางปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์การ ำให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและเจตคติของผู้บริหาร จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการนำองค์การไปสู่ ความสำเร็จ

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ มนุษย์ และโครงสร้างขององค์การ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดที่ควรจะต้องคำนึงถึงในกระบวนการการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จของงาน และความพึงพอใจของมนุษย์ในองค์การ ดังนั้นหลักการของการพัฒนาองค์การจึงมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้างพฤติกรรม และเจตคติของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมาย การมีความไว้วางใจ เชื่อใจกันและกัน (อรุณ รักธรรม. 2536 : 285 - 286) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วุฒิชัย จานงค์ (2536 : 172) ที่กล่าวว่า โครงสร้างการบริหารอย่างเดียวไม่สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามเหตุผลปณิธานประสงค์ที่วางไว้ เพราะมีแง่อื่น ๆ ขององค์การอีกที่ต้องคำนึงถึง อาทิ เช่น กระบวนการ และวิทยาการ ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ ทองศรี กาญ ฌ อยุธยา (2531 : 62) ที่กล่าวว่า ลักษณะทั่วไปขององค์การประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ โครงสร้าง กิจกรรม เทคโนโลยี หรือวิธีการ และมนุษย์ในองค์การ โครงสร้างมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นว่าระบบราชการค่อนข้างจะมีโครงสร้างของการรวมอำนาจและสอดคล้องกับการศึกษาหลักการบริหารของ ฟาโยล (ทองศรี กาญ ฌ อยุธยา. 2531 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Fayol. n.d.) ซึ่งเป็นบิดาของหลักการบริหาร ที่กล่าวว่า โดยหลักการของการดำเนินงานบริหารจะเน้นเรื่องของการรวมอำนาจ ซึ่งเป็นลักษณะของการสั่งการจากจุดเบื้องบนลงมาเบื้องล่างตามแนวดิ่ง นอกจากนี้ แบริ, คัลด์เวลล์ และมิลลิแกน (Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 79 - 88) ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าเมื่อมีการปรับปรุงการบริหารงานจากการกระจายอำนาจเป็นแบบรวมอำนาจแล้ว กิจกรรมที่ผู้บริหารในส่วนกลางต้องเกี่ยวข้องจะประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ การบริหาร การทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตร และงานนโยบาย ปัญหาในการบริหารงานไม่ได้สืบเนื่องจากรูปแบบการบริหารแต่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความเข้มของการรวมอำนาจ และมาตรฐานที่หน่วยงานส่วนกลางกำหนด (Corwin, Lane and Monahan. 1975 : 93) ดังนั้นการรวมอำนาจในระดับที่พอเหมาะ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Morphet, Johns and Reller. 1967 : 21)

ด้านการจัดสรรทรัพยากร

การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การแบ่งปันทรัพยากรที่ทำให้เกิดการบริหาร ซึ่งมีทั้งทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีข่มมนุษย์ สามารถจำแนกออกเป็นอย่างน้อยที่สุด 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

ในการวิเคราะห์การบริหารองค์การซึ่งเป็นการร่วมกันทำกิจกรรมของบุคคลหลายคน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านขั้นตอนการทำงานตามลำดับขั้นของหน้าที่และความรับผิดชอบ (Schein. 1965 : 8) นั้น แบริ, คัลด์เวลล์ และมิลลิแกน (Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 79 - 88) ได้ให้ความเห็นว่า สามารถดำเนินการวิเคราะห์ได้จาก 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรองค์การ และตัวแปรทรัพยากร ซึ่งต่างจากความคิดเห็นของ โพพูร์ยี่ สีนลาร์ตัน (2531 : 45) ที่กล่าวว่า เมื่อมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการศึกษาในการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารการศึกษา ควรมุ่งเน้นที่การบริหารและงบประมาณโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ริชาร์ดส์ (Richards. 1988 : 166) ที่ว่า การบริหารการศึกษาเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกัน ย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของรูปแบบโครงสร้างการบริหารและการจัดสรรทรัพยากร ท้าให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องประสบกับปัญหาอันเนื่องจากความแตกต่างระหว่างเป้าหมายของการปฏิบัติงานกับทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรร (Boyd. 1988 : 512 ; citing Weatherley and Lipsky. 1978) ซึ่ง ลี และโบทเวน (Lee and Bowen. 1971 : 131 - 162) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาระบบสหสถาบันของ 11 มหาวิทยาลัย ในสหรัฐอเมริกา พบปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ (1) โครงสร้างการบริหาร (2) หลักสูตรการศึกษา (3) งบประมาณ (4) คณาจารย์ และ (5) นักศึกษา ส่วน แคมป์เบลล์ และคนอื่น ๆ (Campbell and others. 1976 : 136) ที่ได้ทำการศึกษปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารการศึกษา พบปัจจัยสำคัญ 6 ปัจจัย คือ หลักสูตรและการเรียนการสอน การเงินและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน นักเรียน เจ้าหน้าที่ และอุปกรณ์การสอน สำหรับ แอมบวา, วาญู และจูฟ (Mbamba, Nwagwu and Joof. 1992 : 153 - 154) ได้ทำการศึกษปัจจัยในการบริหารการศึกษา พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ปัจจัย คือ

(1) บุคคล ได้แก่ ครูผู้สอน นักวิชาการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ผู้เรียน ผู้ปกครอง สังคมแวดล้อม (2) วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อุปกรณ์การเรียน เช่น ตำรา ภาพยนตร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสอน เช่น โทรทัศน์ เครื่องฉายแผ่นใส ค่าใช้สอย อาทิ ค่าตอบแทน ค่าซ่อมแซมเครื่องมือ อาคารสถานที่ วัสดุสิ้นเปลือง เช่น ขอลูก เครื่องใช้ สำนักงาน ค่าบำรุงรักษา อาคาร เครื่องมือ เพอร์นิเจอร์

(3) สิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ห้องเรียน ห้องทดลอง ห้องสมุด ห้องทำงาน ห้องประชุม โรงฝึกงาน ห้องนันทนาการ และสนามกีฬา ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อม เช่น แม่น้ำ อุโมงค์ ที่ราบ หุบเขา เนินหิน สวนดอกไม้ และสวนสัตว์ด้วย (4) งบประมาณ ได้แก่ เงิน งบประมาณ และเงินรายได้ เช่น ค่าเล่าเรียน ค่าขายผลิตภัณฑ์ของโรงเรียน และ (5) เวลา คือ การแบ่งปันเวลาในแต่ละวันเพื่อการเรียนการสอน รวมถึงการจัดสรรเวลาให้กับกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น การแข่งขันกีฬา งานประจำปีต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อุทัย หิรัญเด (2532 : 3) และ ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 6) ที่ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ในการวิเคราะห์องค์การหรือกลไกการบริหารนั้นต้องพิจารณาในเรื่องของ ปัจจัยองค์การ ปัจจัยบุคคล วิธีปฏิบัติงาน และระบบงาน โดยมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุง คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระบบย่อย คือ (1) ระบบงาน ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นทรัพยากร อันประกอบด้วยสิ่งของหรือทรัพย์สินเงินทองที่เป็นสิ่งไม่มีชีวิตทั้งหลาย ได้แก่ เงินทุน เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ และ (2) ระบบคน ได้แก่ บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ และผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ หรือสิ่งของ เพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์การ และเป็นการรวมกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เข้าทำงานร่วมกัน สำหรับปัจจัยสำคัญในการบริหารระบบสหวิทยาลัยของ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ (กรมการฝึกหัดครู. 2529 : 32 - 33) ที่ได้กำหนดไว้นั้น ประกอบด้วยปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และระบบการบริหารงาน ซึ่งสนับสนุนแนวความคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพของ New York's Bureau of Municipal Research ที่ได้แนะนำให้มีการปฏิรูประบบการบริหารของนครนิวยอร์ก และได้มีการเสนอให้ยุบ และจัดหน่วยงานที่ซ้ำซ้อนให้รวมกัน ตลอดจนให้มีการเสนอแก้ไขงบประมาณด้วย (อุทัย เลาหวิเชียร. 2531 : 77)

อำนาจในการบริหาร

อำนาจในการบริหาร หมายถึง สิทธิที่จะสั่งการใด ๆ ได้ตามกฎหมายข้อบังคับ หรือระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ตามแห่งต่าง ๆ ในองค์การ จะได้รับการมอบอำนาจหน้าที่โดยกฎหมาย หรือระเบียบคำสั่ง และผู้ครองตำแหน่งนั้น สามารถใช้อำนาจหน้าที่บริหารงาน หรือปกครองบังคับบัญชาผู้มีชั้นหรือตำแหน่งต่ำกว่าได้

การพัฒนาเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงรวมตลอดถึงการเปลี่ยนอำนาจจากคนกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง และเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเจตคติและค่านิยมด้วย (ไชยรัตน์ เจริญสินโรหิต. 2532 : 98) ดังนั้นการศึกษาเจตคติจึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการหาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับอำนาจในการบริหารได้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2534 : 90) และตามหลักการบริหารของ ฟายอล (ทองศรี กาญ ฌ อยู่ชยา. 2531 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Fayol. n.d.) ซึ่งเป็นบิดาของหลักการบริหารได้กำหนดให้อำนาจและความรับผิดชอบต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบหลักประการหนึ่งใน 14 องค์ประกอบหลักของการดำเนินงานบริหารและตามความเห็นของ ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 232) ได้ให้ความหมายของอำนาจในการบริหารว่าเป็นอำนาจที่ผู้นำใช้ในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง และปฏิบัติตามวินัยได้อย่างเคร่งครัด ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ ไรอันส์ (Ryans. 1960 : 4) ที่กล่าวว่า อำนาจในการบริหารประกอบด้วย 3 ส่วน คือ อำนาจในฐานะตัวแทนกลุ่ม อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการตัดสินใจ ด้วยเหตุที่ระบบราชการ คือ ระบบที่ปกครองโดยคนกลุ่มน้อยกลุ่มเดียว ดังนั้นในบางครั้งข้าราชการจึงต้องเสี่ยงกับการเสียอำนาจไปบ้าง (อรุณ รัชธรรม. 2536 : 283 - 288 ; อ้างอิงมาจาก Michels. n.d.) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักว่าอำนาจนั้นมีจำกัด แม้มีอำนาจมากมายอยู่รอบตัวแต่ถ้าผู้อื่นมีอำนาจขึ้นมา อำนาจที่ผู้บริหารเคยมีก็ย่อมต้องถูกลิดรอนโดยกฎหมาย ทำให้ไม่มีอำนาจอีกต่อไป อำนาจของผู้นำในการบริหาร จึงเป็นสิ่งที่เหลืออยู่หลังจากที่อำนาจผู้ตามทั้งหมดหักออกแล้ว อำนาจจะหลุดจากมือของผู้บริหารโดยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นเมื่อมีการศึกษาเจตคติอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหารในองค์การ องค์ประกอบด้านอำนาจในการบริหารจึงควรนำมาพิจารณา เนื่องจากงบประมาณ ขอบเขตการปฏิบัติงาน และอำนาจในการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารการศึกษา (Boyd. 1988 : 514 ; citing Weatherley and Lipsky. 1978)

เครื่องมือที่ใช้วัดเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อการ

ในการศึกษาเจตคตินั้น ได้มีผู้คิดเครื่องมือแบบให้รายงานด้วยตนเอง เพื่อใช้ในการวัดเจตคติในหลายรูปแบบดังต่อไปนี้

เฟอร์สไตน์ (Fishbein. 1967 : 17 - 22, 77 - 81 ; citing Thurstone. n.d.; Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 9 ; citing Cook and Selltitz. 1964, Remmers. 1954 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการวัดเจตคตินั้นควรใช้ระดับขั้น และควรมีคะแนนความเข้มของระดับเจตคติ เพื่อให้สามารถเลือกตอบได้ในแต่ละระดับขั้นด้วย จึงเป็นการสนับสนุนแบบทดสอบของ เฟอร์สไตน์ ที่ชื่อว่า The Psychophysical Model หรือ Psychophysical Scales ซึ่งเป็นแบบสอบถามเจตคติที่ทำให้เลือกตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ โดยให้ระดับเจตคติไว้ 3 ระดับ คือ พอใจ เฉย ๆ และไม่พอใจ สำหรับในการให้คะแนนเจตคตินั้น เฟอร์สไตน์ (Zimbardo and Ebbesen. 1970 : 124 ; citing Thurstone. n.d.) ได้ให้ระดับคะแนนเจตคติในแต่ละประเด็นคำถามไว้ 5 ระดับคะแนน คือ 1.5 (ไม่พอใจมากที่สุด), 3.0, 4.5, 6.0 และ 7.5 (พอใจมากที่สุด) อีกแนวความคิดหนึ่งของ ออสกู๊ด (Insko. 1967 : 112 ; citing Osgood. n.d. ; Fishbein. 1967 : 113, 183 - 184 ; citing Osgood and others. 1957) ได้สร้างแบบวัดเจตคติ โดยมีการกำหนดข้อมูลซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ให้เลือก โดยกำหนดค่าจากัดความที่แสดงถึงเจตคติด้านบวกไว้ปลายด้านหนึ่งของตัวเลือก และกำหนดเจตคติด้านลบไว้อีกสุดปลายด้านหนึ่งของตัวเลือกบนบรรทัดเดียวกัน และกำหนดระดับคะแนนไว้ 7 ระดับ ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 เช่น

ดี ----- เลว
 สกปรก ----- สะอาด
 ฯลฯ

สำหรับ ลิเกิท (Zimbardo and Ebbesen. 1970 : 124 ; citing Likert. n.d.; Fishbein. 1967 : 11 ; citing Likert. 1932 - 1933) ได้พัฒนาระดับ

คะแนนของเซอร์สโตน (Zimbardo and Ebbesen. 1970 : 124 ; citing Thurstone. n.d.) ซึ่งค่อนข้างยุ่งยากในการคำนวณ โดยเปลี่ยนเป็นการใช้ระดับคะแนนเจตคติ 5 ระดับ คือ 1 = พอใจมาก 2 = พอใจ 3 = เฉย ๆ 4 = ไม่พอใจ และ 5 = ไม่พอใจมาก ซึ่งแบบทดสอบของ ลิเกิทนี้ มีชื่อว่า Method of Summated Ratings หรือ Sigma Scales (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 12 ; citing Likert. 1929 and Remmers. 1954 : 9) ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ คูมบส์ (Coombs. 1987 : 122) ที่ให้ระดับคะแนนเจตคติไว้ 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5 หรือ 6 ถึง 10 และ ไทรเอนดิส (Triandis. 1987 : 209) ให้ระดับคะแนนเจตคติไว้ 9 ระดับ คือ ตั้งแต่ 1 ถึง 9 สำหรับแบบทดสอบเจตคติของ คูมบส์ นั้น มีชื่อเรียกว่า The Unfolding Technique (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 13 ; citing Coombs. 1964) แนวความคิดนี้แตกต่างจากความคิดเห็นของ กัทท์แมน (Zimbardo and Ebbesen. 1970 : 124 ; citing Guttman. n.d. ; Fishbein. 1967 : 97 - 98 ; citing Guttman. n.d.) ที่สร้างแบบวัดเจตคติไว้เป็นแบบให้เลือกว่า โดยให้คำตอบสำหรับเลือกตอบหลาย ๆ ข้อ โดยตั้งประเด็นว่า ข้อความใดต่อไปนี้ที่ท่านยอมรับได้โดยง่าย และ ข้อความใดที่ท่านยอมรับได้ยากมาก โดยให้ระดับคะแนนเจตคติไว้ 10 ระดับ คือ ตั้งแต่ -5 ถึง 4 ซึ่งแบบทดสอบเจตคติของกัทท์แมน นี้มีชื่อว่า Scalogram Analysis (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 13 ; citing Guttman. 1950a, 1950b)

คูก และเซลล์ทิส (Cook and Selltitz. 1967 : 220 - 226) ได้แสดงความคิดเห็นว่า เจตคติสามารถวัดค่าได้และมีทั้งค่าบวกและค่าลบ ไม่เพียงเท่านั้นเจตคดียังสามารถแสดงออกได้ทั้งทางภาษาพูดและภาษาท่าทาง วิธีการวัดเจตคติตามความคิดของ คูก และเซลล์ทิส แบ่งออกได้เป็น 5 แบบ คือ (1) วัดด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการวัดความเชื่อ อารมณ์ และพฤติกรรมที่มีต่อวัตถุหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (2) วัดโดยการสังเกตพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (3) วัดโดยดูปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อวัตถุหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (4) วัดโดยดูจากการกระทำที่มีต่องาน และ (5) วัดโดยดูจากปฏิกิริยาที่แสดงออกทางกาย ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ และการกระทำ จึงเป็นความสัมพันธ์ทางตรง นอกจากนี้ คูก และเซลล์ทิส ยังได้แบ่งประเภทของแบบทดสอบเจตคติไว้เป็น 3 ลักษณะ คือ (1) เป็นการสร้างเรื่อง เพื่อนำไปสู่ความเชื่อของบุคคลนั้น ๆ (2) เป็นการสร้างสถานการณ์จำลองขึ้นแล้วให้ผู้ตอบ

แบบสอบถามตอบว่าถ้าเกิดเหตุการณ์นั้นขึ้นจริง ๆ จะทำอย่างไร (3) เป็นแบบวัดเจตคติที่มีต่อกลุ่มทำงาน

จากข้อมูลแบบวัดเจตคติของนักทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าการทดสอบความแตกต่างของเจตคติผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันในครั้งนี้ ควรนำแบบทดสอบเจตคติที่มีระดับคะแนนมาใช้ ซึ่ง แรมเมอร์ส (Remmers. 1954 : 91 - 93) ได้พัฒนาแบบทดสอบเจตคติที่มีต่อสถาบัน (A Scale for Measuring Attitude Toward any Institute) ขึ้น โดยอาศัยเทคนิคการให้ระดับคะแนนเจตคติของเรอร์สเดนเป็นพื้นฐาน และแบบทดสอบดังกล่าวเป็นลิขสิทธิ์ของ มูลนิธิวิจัยเปอร์ดู (Purdue Research Foundation) ประกอบกับแบบทดสอบของ ลี และโบเวน (Lee and Bowen. 1975 : 151 - 162) ที่ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การในระบบสหสถาบัน ซึ่งประกอบด้วยข้อความ จำนวน 30 ข้อ โดยทำการศึกษาใน 9 สถานศึกษา ในปี ค.ศ. 1974 และแบบทดสอบของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2520 : 55 - 164) ที่ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษามาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเจตคติผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา พบว่า มีงานวิจัยที่กล่าวถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา ดังนี้ คือ

สิริลักษณ์ คอมนตร์ และสกันธี วรรณวัฒนา (2533 : 91) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันของการอุดมศึกษาในประเทศไทย พบว่า โครงสร้างการบริหารอุดมศึกษามีความเหลื่อมล้ำซับซ้อนและสับสนอยู่เป็นอันมาก แต่ละสถานศึกษาจัดการศึกษาโดยเอกเทศ ในการบริหารไม่มีการประสานการจัดการ ทำให้เกิดความสับสนในโครงสร้างการบริหาร และขาดเอกภาพของการบริหาร นอกจากนี้ ในแง่การบริหารควรปรับปรุงระบบบริหารโดยทั่วไปและการบริหารการเงินโดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ต้องกระทำด้วยความเร่งด่วน โดยพบว่า การจัดสรรทรัพยากรให้แก่สถานศึกษายังไม่ได้ยึดหลักของการมีประสิทธิภาพเป็นหลัก กล่าวคือ ต้นทุนการศึกษาต่ำกว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการจัดสรรทรัพยากร

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2534 : 111 - 115) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้าราชการระดับสูงของไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ โดยเริ่มต้นโครงการ ในปี 2528 และเสร็จสิ้นในปี 2530 ข้อมูลที่ใช้วิจัย คือ ข้าราชการระดับสูงของไทย (ระดับ 7 - 11) จำนวน 20,000 คน จาก 12 กระทรวง 1 ทบวง และ 124 กรม (ยกเว้นข้าราชการทหารของกระทรวงกลาโหม) ในจำนวนนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน 11,751 คน หรือประมาณร้อยละ 58.76 ของประชากรทั้งหมด พบว่า หน่วยราชการไทยมีปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ การขาดความริเริ่ม การขาดการฝึกอบรม การขาดเหตุจูงใจในการปฏิบัติงาน การควบคุมงานเคร่งครัดเกินไป การทำงานเป็นหมู่คณะไม่ดี การคัดเลือกบุคลากรไม่ดี โครงสร้างขององค์การไม่ดี การบูรณาการเห็นใจความดีความชอบไม่ดี การขาดภาวะผู้นำองค์การ เป้าหมายขององค์การไม่ชัดเจน และการขาดการเตรียมคนไว้คอยสืบทอดตำแหน่ง

สุภางศ์ จันทวานิช, สามีวงศ์ หิรัญบุรณะ และกุลวิตรา ภักคานนท์ (2533 : 29) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและปัญหาจริยธรรม พบว่า อำนาจของระบบราชการเป็นอำนาจของความเฉื่อย เป็นระบบถ่วง คนจะออกจากระบบราชการมากขึ้น เพราะรายได้น้อย และสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ไม่มี จึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ และกำหนดบทบาทในการให้บริการสังคมที่ชัดเจน

บาลด์วิน (Baldwin. 1987 : 520 - A) ได้ศึกษาเรื่อง Perceived and Preferred Institutional Goals : A Study in Congruency โดยทำการศึกษาผู้บริหารการศึกษาระบบสหสถาบันซึ่งเกิดจากการรวม 13 วิทยาลัย หลักสูตร 2 ปี เข้าด้วยกัน ทำให้นักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร และแม้แต่ผู้เกี่ยวข้องที่มาใช้เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยเกิดความขัดแย้ง เนื่องจากความไม่เท่าเทียมกัน และพบว่าเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อระบบสหสถาบัน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอำนาจในการบริหาร สภาพแวดล้อมในองค์การ และจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของปัจจัยด้านชีวิตสังคม และอำนาจในตำแหน่งของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่าคณาจารย์และคณบดีรู้สึกว่ามีอำนาจน้อยลง แม้จะได้รับการสนับสนุนด้านการบริหารก็ตาม และพบว่าเป้าหมายในการทำงานของกลุ่มอย่างเป็นทางการยังคงเน้นในเรื่องของผลผลิตเป็นสำคัญ

แอนบอท และคาราเซโอ ได้รายงานผลการวิจัยของ อีเชอร์วูด และฮอย (Abbott

and Caracheo. 1988 : 250 ; citing Isherwood and Hoy. 1973) ที่ได้ทำการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการบริหารกับความรู้สึกรู้สึกว่าอำนาจ โดยตัวแปรรูปแบบการบริหาร โรงเรียนถูกจำแนกออกเป็นสถาบันอำนาจนิยมและสถาบันวิชาการ ส่วนตัวแปรประเภทของครู แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ เน้นวิชาการ เน้นองค์การ และเน้นค่านิยมทางสังคม โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถาบันอำนาจนิยม มีความรู้สึกรู้สึกว่าอำนาจมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิชาการ และยังพบด้วยว่าครูที่มีลักษณะเน้นวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันอำนาจนิยม จะมีความรู้สึกรู้สึกว่าอำนาจ สูงที่สุด ในขณะที่ครูที่มีลักษณะเน้นองค์การ และเน้นค่านิยมทางสังคม ที่ปฏิบัติงานในสถาบัน วิชาการมีความรู้สึกรู้สึกว่าอำนาจสูงที่สุด และพบว่า สถาบันอำนาจนิยมส่งผลต่อความวิตกกังวลในเรื่องของความรู้สึกรู้สึกว่าอำนาจสูงกว่าสถาบันวิชาการ

แคพโต (Kapto. 1990 : 27 - 36) ได้ทำการศึกษา เรื่อง School Administration : Optimal Ratio of Centralization and Decentralization โดยทำการเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของการบริหารแบบรวมอำนาจและแบบกระจายอำนาจ ในโรงเรียนรัฐบาลของสหภาพโซเวียต พบว่า การบริหารแบบรวมอำนาจจะได้ประสิทธิภาพ สูงสุด ต้องมุ่งในเรื่องของอำนาจ งบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร

แชพแมน (Chapman. 1990) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Survey of School Administrator Preparation Programs, 1990 โดยทำการสำรวจโครงการเตรียม ความพร้อมผู้บริหารโรงเรียนของรัฐโคโลราโด พบว่า ในการเตรียมความพร้อมนั้น องค์ประกอบ สำคัญ ในการดำเนินโครงการ คือ การบริหารพื้นฐาน ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์ การบริหารบุคคล หลักสูตรการศึกษาและการประเมินผล และการจัดสรร ทรัพยากร

สตีเฟน (Stephen. 1991 : 3794 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Principals Attitude Regarding the Relationship between School Improvement Research and Staff Development เพื่อศึกษาเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 123 โรงเรียน ในอิตาลีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียน และการพัฒนาบุคลากร ในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน นโยบายการบริหาร และโครงสร้าง การบริหาร โดยใช้แบบสอบถามของลิเกิท และการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด พบว่า มีผู้บริหาร หลายคนไม่ได้แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำสถานศึกษา และไม่เห็นความสำคัญของชุมชน และองค์การ

ธุรกิจที่จะเข้ามามีส่วนในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารบางคนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร แต่ให้เวลาและงบประมาณน้อย ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มุ่งแต่จะดำรงสถานภาพไว้ด้วยการให้ความสำคัญกับการศึกษาของนักเรียน การสอนของครู และการปฏิบัติตามปฏิทินโรงเรียน

/แฟร์เวเธอร์ (Fairweather. 1991 : 7 - 14) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Managing Industry University Research Relationship โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการวิจัยกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยหลัก 6 ประการ ที่ทำให้การดำเนินงานบริหารไปสู่ความสำเร็จคือ (1) ภาวะผู้นำ (2) ความเข้าใจในเรื่องของความแตกต่างของวัฒนธรรม (3) โครงสร้างการบริหาร (4) กฎหมาย นโยบายขององค์กร และกลไกของสัญญา (5) ความสามารถ และทรัพยากร และ (6) ปริมาณงานของคณาจารย์

อิสเมิล (Ismail. 1992 : 277 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Understanding Educational Policies in Developing Countries : The Case of the New Higher Education Policy in The Sudan โดยทำการศึกษาความเข้าใจในนโยบายการศึกษาของประเทศกำลังพัฒนา : รายงานนโยบายการมัธยมศึกษาในซูดาน ในการวิเคราะห์นโยบายใหม่ของการมัธยมศึกษาในซูดาน เกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อศึกษาว่าเมื่อมีการนำนโยบายใหม่ไปใช้ ได้มีการนำไปปฏิบัติและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับความพอใจของผู้กำหนดนโยบาย ผู้ปฏิบัติ และประชาชนเพียงใด รูปแบบการดำเนินการวิจัยเป็นการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์จากรายงานซึ่งคณะกรรมการของรัฐได้จัดสร้างแบบฟอร์มดังกล่าวขึ้น เพื่อศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติ พบว่า นโยบายใหม่ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างมากจากรัฐบาลและกลุ่มชนที่มีการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องเผชิญกับปัญหาใหญ่ คือ ขาดจำกัด ด้านงบประมาณ เพราะมีการสู้รบทางตอนใต้ของประเทศ และสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มคณาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารการศึกษาระดับสูง เจ้าหน้าที่ และคณาจารย์ที่มีอยู่มีจำนวนน้อย ขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์การสอน นอกจากนี้ยังพบว่า การปฏิบัติตามแผนจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหาร ความร่วมมือ และเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละแห่ง

เกรย์ (Gray. 1993 : 41 - A) ได้ทำการศึกษา School - Based Instructional Decision - Making : A First - Year Study of School Improvement in the State of Maryland โดยทำการศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหาร หลังจากมีการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนในแมรีแลนด์ไปได้ 12 ปี เกี่ยวกับการตัดสินใจของ คณาจารย์ การตัดสินใจของผู้สนับสนุนโรงเรียน และเจตคติของคณาจารย์ ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารในสวนกลาง ที่มีต่อการตัดสินใจ โดยใช้แบบสอบถามของ Lawler's ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับอำนาจในการบริหาร ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรางวัลตอบแทน เพื่อ วิเคราะห์ภาพรวมของผลการปรับปรุงโรงเรียน ใน 6 เขตการศึกษา ของแมรีแลนด์ พบว่า ในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและรูปแบบการบริหาร ด้วย แต่ถ้าการบริหาร ยังคงดำเนินการในลักษณะเดิม ก็จะไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบ บริหารภายในโรงเรียน

โอลิเวอร์ (Oliver. 1993 : 4157 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง A Study of School - Based Management in Selected Southern States : Extent of Implementation and Comparison of Attitudes, Perceptions and Concerns of Principals and Teachers พบว่า 1 ใน 3 ของผู้บริหารและครูมีเจตคติต่ออำนาจ การตัดสินใจใน 4 เรื่อง คือ งบประมาณ บุคลากร หลักสูตร และการพัฒนาบุคลากร

อีวิง (Ewing. 1994 : 2405 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Missouri School Improvement Program : School Superintendents' Perceptions ใน ผู้อำนวยการโรงเรียน เกี่ยวกับความสำเร็จ - ล้มเหลว ของโครงการพัฒนาโรงเรียนในมิสซูรี ระหว่างปี 1990 - 1992 โดยทำการศึกษาในรูปแบบของคำถามปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 9 ข้อ คำถามเกี่ยวกับเจตคติ จำนวน 20 ข้อ และคำถามปลายเปิดเพื่อหา จุดเด่น - จุดด้อย ของแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนยอมรับว่า โครงการพัฒนาโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารมีเจตคติอย่างมีนัยสำคัญในเชิง บวก 17 ข้อ ในเชิงลบ 1 ข้อ ไม่มีนัยสำคัญทั้งเชิงบวกและเชิงลบ 2 ข้อ สำหรับคำถาม ปัจจัยด้านชีวสังคม จำนวน 9 ข้อ นั้น พบว่า 7 ข้อ มีนัยสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการได้ให้ข้อเสนอแนะว่าข้อดีของโครงการคือ การได้ศึกษาด้วยตนเอง ส่วนจุด อ่อนของโครงการคือ ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินการ

จากงานวิจัยที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ในการบริหารการศึกษาเรื่องของโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากรและอำนาจในการบริหาร มีอิทธิพลต่อระดับเจตคติของผู้บริหาร การศึกษาด้วย

ดังนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของผู้บริหารวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การ จึงควรประกอบด้วย ตัวแปร โครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา

ปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา (Hoy and Miskel. 1987 : 69 ; Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 71 - 79 ; Everard and Morris. 1990 : 165 - 166) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านชีวสังคม

พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารการศึกษาเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยด้านชีวสังคม และสภาพแวดล้อม (Miskel and Ogawa. 1988 : 292 ; citing Lewin. 1935 and Murray. 1938) ดังนั้นในการศึกษานี้จึงจะกล่าวถึงปัจจัยด้านชีวสังคมซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ใน 8 ตัวแปร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน นักวิชาการที่สนับสนุนการศึกษาในตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าว มีดังนี้ คือ เพศ (Singh. 1991 ; Sergiovanni and others. 1991 : 253) ส่วน ดิน ปรัชญาพฤติกรรม (2534 : 114) เกรแฮม (Stogdill. 1974 : 125 ; citing Graham. 1969) ควินน์, สเตนส์ และแมคคัลลัฟ (Hackman. 1982 : 236 - 237 ; citing Quinn, Staines and McCollough. n.d.) และลอตเก (Jayaratne. 1993 : 132 ; citing Locke. 1976 : 1325) สนับสนุนการศึกษาตัวแปร อายุ นอกจากนี้ ทองศรี

กัญญ ฌ อยุธยา (2531 : 70) และ ดิน ปรัชญพทธี (2534 : 114) ต่างเห็นด้วยกับการศึกษาตัวแปรในเรื่องของวุฒิการศึกษา ส่วน วิจิตร วรุตบางกูร (2530 : 11) ดิน ปรัชญพทธี (2534 : 114) บริลล์ (Payne. 1982 : 62 ; citing Brill. 1976) ดร็กเกอร์ (Drucker. 1989 : 13) ลีวิทท์ (Hanson. 1991 : 159 ; citing Leavitt. 1965) และ แฮนสัน (Hanson. 1991 : 159) ต่างให้การสนับสนุนการศึกษาตัวแปรเรื่อง ตำแหน่ง สำหรับตัวแปรเรื่อง ประสบการณ์ในการบริหาร และประสบการณ์ตามตำแหน่งปัจจุบันนั้น กิติมา ปริัติติลก (2529 : 121) วิจิตร วรุตบางกูร (2530 : 11) ต่างสนับสนุนแนวความคิดของ ดักกลาส (Douglas. 1978 : 7 - 77) สำหรับตัวแปรในเรื่องอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษานั้น คุณวุฒิ คนฉลาด และคนอื่น ๆ (2533 : 119 - 121) ไคสเลอร์ คอลลิน และมิลเลอร์ (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 7) และ แฟร์เวเธอร์ (Fairweather. 1991) สนับสนุนการศึกษาในเรื่องดังกล่าว ส่วนตัวแปร สถานที่ทำงานนั้น วิจิตร วรุตบางกูร (2530 : 11) และดิน ปรัชญพทธี (2534 : 114) สนับสนุนแนวความคิดของ ลอเลอร์ (Lawler III. 1982 : 225 - 226)

แนวคิดและทฤษฎี

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารขององค์กร ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร และพฤติกรรมในการทำงาน เนื่องจากความไม่ลงตัวระหว่างโครงสร้างการบริหาร และพฤติกรรมในการทำงาน (Goens and Clover. 1991 : 1 - 12) ดังนั้นเมื่อมีการปรับปรุงองค์การจึงทำให้เกิดโครงสร้างใหม่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารองค์การ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ เจตคติในการทำงาน และเป้าหมายขององค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลและจิตใจ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความคิดและพฤติกรรม และสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยกลุ่มทำงาน และปัจจัยองค์การ ซึ่งการตอบรับต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นอิทธิพลจาก ค่านิยม เจตคติ ประสบการณ์ การศึกษา และสภาพแวดล้อม (Goens and Clover. 1991 : 1 - 12 ; citing Kilman and Cohen. 1988) นอกจากนี้ ทองศรี กัญญ ฌ อยุธยา (2531 :

70) ยังได้ตั้งข้อสังเกตว่า ในองค์การราชการนั้นมุ่งความสามารถของบุคคลตามภูมิหลังการศึกษา และจากแนวความคิดของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2534 : 90) ได้เสนอแนะว่า การศึกษาเจตคติสามารถใช้เป็นแนวทางในการหาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลได้ด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านชีวสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านชีวสังคม พบว่า มีงานวิจัยที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคล ดังนี้ คือ

คุณวุฒิ คนฉลาด และคนอื่น ๆ (2533 : 119 - 121) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และบริการด้านอื่น ๆ พบว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพ อาจารย์ส่วนน้อยมีโอกาสดำเนินรายได้พิเศษ รายได้พิเศษที่บุคลากรจะได้รับคือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะได้รับเงินสมนาคุณ ผู้บริหารบุคลากรในสถานศึกษา ทว่าให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับปานกลาง ทำงานพอเสร็จ ไม่มีความกระตือรือร้น เนื่องจากอัตราเงินเดือนอาจารย์น้อยกว่าอัตราเงินเดือนภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นบุคลากรสาขาที่ขาดแคลนจึงนิยมไปทำงานภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาจะมีขวัญในการทำงานลดลงมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ทำงานตามหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น นอกจากนี้สถานศึกษายังต้องบรรจุบุคลากรทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุหรือลาออก โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ซึ่งคงหาบุคลากรมาทดแทนได้ยาก ผู้วิจัยจึงได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่าให้เพิ่มอัตราเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน ไม่เพียงเท่านั้น สถานศึกษายังต้องลดภาระการทำงานของอาจารย์ให้พอเหมาะกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อลดอัตราการสูญเสียอาจารย์

ดิน บรรณพฤทธิ (2534 : 111 - 115) ได้อ้างมาแล้ว

พาแนนดิเกอร์, เซอร์ซาการ์ และคาร์บอนเบลล์ (ดิน บรรณพฤทธิ. 2534 : 399 ; อ้างอิงมาจาก พาแนนดิเกอร์, เซอร์ซาการ์ และคาร์บอนเบลล์) พบว่า ตัวแปรบางตัวของภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของข้าราชการ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล

มีความสัมพันธ์กับเจตคติ และผลงานเหล่านี้ล้วนชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของข้าราชการมีอิทธิพลเหนือความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการพัฒนาประเทศไม่น้อยไปกว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม โครงสร้างและกระบวนการ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติทางการบริหาร

ครุฑฟีลด์ (Crutchfield. 1986 : 262 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Locus-of-Control, Interpersonal Trust, and Scholarly Productivity พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตทางวิชาการของกลุ่มคณาจารย์พยาบาล กับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน ซึ่งแยกตามระดับตำแหน่งในการบริหาร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน พบว่าตัวแปร ระดับตำแหน่งในการบริหาร การควบคุมภายใน เช่น การยอมรับในเรื่องชีวิตทั่ว ๆ ไป มีระดับคะแนนค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ตัวแปรที่เกิดจากแรงผลักดันภายนอกมีระดับคะแนนสูง เมื่อการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง ความคาดหวังโดยทั่ว ๆ ไปที่มีต่อบุคคลที่คนอื่น ๆ ได้ให้การยอมรับทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร โดยทำการศึกษาในคณาจารย์ 596 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย Mid-Western State มานานกว่า 3 ปี ได้รับแบบสอบถามคืน 366 ฉบับ โดยทำการศึกษาเรื่อง ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความพอใจในรางวัล ความรู้สึกที่มีต่อบุคลิกภาพ และผลผลิตทางวิชาการ พบว่าคะแนน ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันเป็นลักษณะแรงกดดัน แต่ความพอใจในรางวัลเป็นแรงจูงใจแบบเบี่ยงเบนทางสูง การกระจายของผลผลิตทางวิชาการของคณาจารย์มีน้อย แต่อย่างไรก็ตาม คณาจารย์พยาบาลที่ได้คะแนนการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันสูง จะมีจำนวนกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติมากกว่าคณาจารย์กลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ ถ้าไม่คำนึงถึงตำแหน่งในการบริหาร

เดอ โรเช (DeRoche. 1987 : 222 - 223) ได้ทำการศึกษาเรื่อง An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personnel. An Effective Schools Approach โดยทำการศึกษาระดับเจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน โดยใช้สเกล 5 ระดับ คือ 1, 2, 3, 4 และ 5 โดยทำการศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ ภูมิการศึกษา และตำแหน่ง และพบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมดังกล่าวส่งผลต่อเจตคติ

อีดีอุส (Ideus. 1992 : 1100 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง A Study of Locus-of-Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables

พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานกับความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน และตัวแปรชีวสังคม 6 ประการ คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา เพศ จำนวนปีที่อยู่ในองค์กร อายุ และเชื้อชาติ โดยทำการศึกษาในกลุ่มจ้างบริษัทนั้น จำนวน 1,350 คน พบว่า ตัวแปร ตำแหน่ง และการศึกษา มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งในการบริหาร และความพอใจในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพอใจในการทำงานจะไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ แต่จำนวนปีที่อยู่ในบริษัท และความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

จากแนวความคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวมานี้ จึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านชีวสังคม ควรประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน และเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน

ปัจจัยด้านจิตลักษณะ

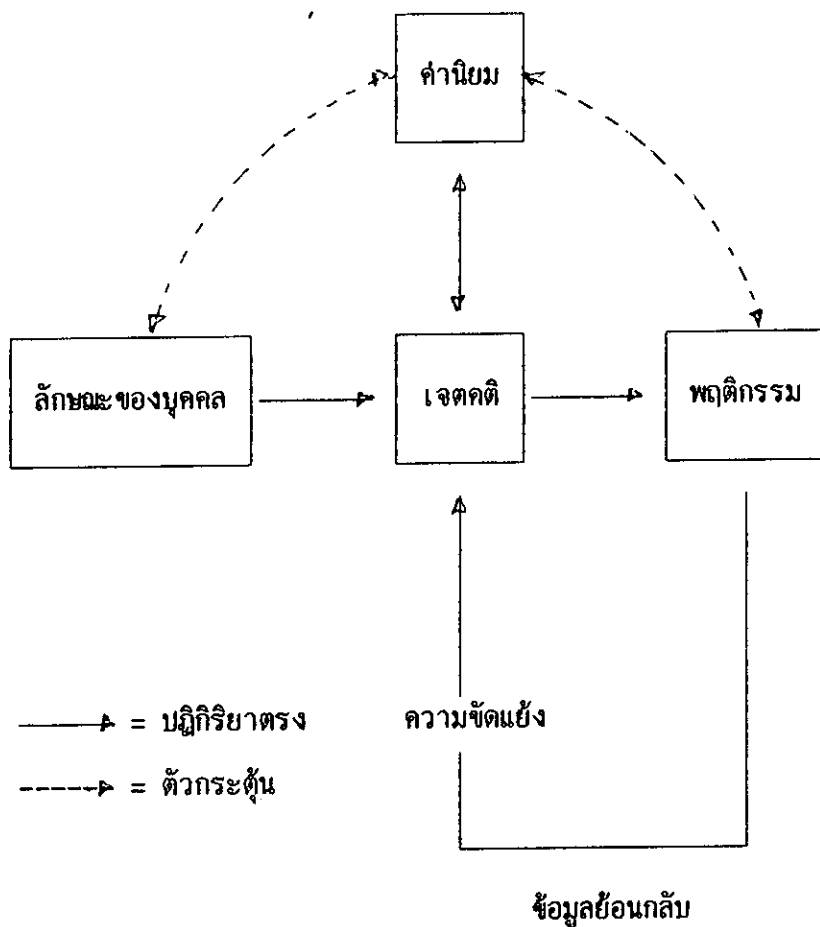
ปัจจัยด้านจิตลักษณะ เป็นลักษณะพื้นฐาน หรือองค์ประกอบทางจิตใจที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของผู้บริหาร ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ 2 ด้าน ที่เกี่ยวกับการบริหารราชการ ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการแสดงและปฏิบัติออกมาของผู้บริหารที่สามารถสะท้อนให้เห็นสไตล์ของผู้นำ ตลอดจนเจตคติ บุคลิกท่าทาง และผลงานการบริหารได้ ถ้าหากลักษณะของผู้บริหารเป็นไปในทางใด ก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 135) ลักษณะของผู้บริหารสามารถจำแนกตามพฤติกรรมของผู้นำได้เป็น 2 แบบ คือ ลักษณะของผู้บริหารที่เน้นงาน และลักษณะของผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2530 : 89) และอีกด้านหนึ่งของปัจจัยด้านจิตลักษณะ คือ ความพอใจในการทำงาน ซึ่งความคิดเห็นของนักวิชาการที่สนับสนุนการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ คือ กิติมา ปริทีติลล (2529 : 121) ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2534 : 25) ดิน ปรัชญพฤทธิ (2534 : 76) เอเวอราร์ด และมอร์ริส (Everard and Morris. 1990 : 165 - 166) ฮอลส์ และคนอื่น ๆ (Leithwood and Montgomery. 1986 : 224 - 226 ; citing Hall and others. n.d.) ลอเลอร์ (Lawler III. 1982 :

225 - 226) และเกทเชลส์ (Lipham. 1988 : 182 ; citing Getzels. n.d.) ต่างให้ความเห็นว่า ลักษณะของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจจัยด้านจิตลักษณะ ส่วนองค์ประกอบความพอใจในการทำงานนั้น ดิน ปรินซ์ (2534 : 76) เกทเชลส์ (Lipham. 1988 : 182 ; citing Getzels. n.d.) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 392 - 396) ฟูลเลอร์ และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 394 ; citing Fuller and Miskel. n.d.) สนับสนุนว่าความพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของปัจจัยด้านจิตลักษณะ

แนวคิดและทฤษฎีของลักษณะของผู้บริหาร

ฮอลส์ และคนอื่น ๆ (Leithwood and Montgomey. 1986 : 224 - 226 ; citing Hall and others. n.d.) ได้จำแนกลักษณะของผู้บริหารออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ลักษณะของผู้บริหารแบบ A เน้นความสัมพันธ์ ลักษณะของผู้บริหารแบบ B เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ลักษณะของผู้บริหารแบบ C เน้นงาน และลักษณะของผู้บริหารแบบ D เน้นการบริหารงานในองค์การและการซ่อมบำรุง โดยให้ความสนใจกับเรื่องของงบประมาณ ตารางการทำงาน งานบริหารบุคคล และต้องการได้รับรายงานข้อมูลจากผู้ร่วมงาน โดยไม่ค่อยให้ความสนใจกับเรื่องการเรียนการสอนและหลักสูตรการศึกษา เฮอร์เช และบลองคัตต์ (Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 103 ; citing Hersey and Blanchard. 1982) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บริหารการศึกษาสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ผู้บริหารเน้นงาน และผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ ซึ่ง ฟิดเลอร์ เชเมอส์ และ มาฮาร์ (Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 103 ; citing Fiedler, Chemers and Mahar. 1977) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เน้นงานจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ที่น่าพอใจเป็นอย่างมากและไม่น่าพอใจเป็นอย่างมาก ส่วนผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์จะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นที่น่าพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ ไรอันส์ (Ryans. 1960 : 4) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะของครู และได้จำแนกครูออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถเข้าใจหลักการศึกษาและหลักจิตวิทยา กับอีกลักษณะหนึ่งเป็นครูที่มีบุคลิกภาพ เจตคติ ความสนใจและความสามารถในการสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สำหรับความคิดเห็นของ เกทเชลส์ (Lipham. 1988 : 182 ; citing Getzels. n.d.)

นั้น เห็นว่าองค์ประกอบของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ 3 ส่วน คือ การผสมผสานลักษณะของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และความพอใจของบุคคลและของกลุ่มทำงาน นอกจากนี้ ดักกลาส (Douglas. 1978 : 7, 77) ก็ได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบในการทำงานกลุ่มนั้น ประกอบด้วย ลักษณะของบุคคล ความสามารถ ประสบการณ์ เจตคติ สถานภาพ และมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ กิบสัน, ไอแวนเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1975 : 5, 213) ที่กล่าวว่า ปัจจัยในการศึกษาองค์การ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านกลุ่มทำงาน และปัจจัยด้านองค์การ และยังได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า บุคคลควรเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษา โดยสังเกตจากลักษณะของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่เรื่องของค่านิยมและเจตคติที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม นอกจากนี้ กิบสัน, ไอแวนเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1975 : 217) ยังได้แสดงความสัมพันธ์ของลักษณะของบุคคล เจตคติ พฤติกรรมและค่านิยม ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 ความสัมพันธ์ของลักษณะของบุคคล เจตคติ พฤติกรรม และค่านิยม

แนวคิดและทฤษฎีของความพอใจในการทำงาน

เจตคติของบุคคลที่มีต่อความพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ประการ คือ รายได้ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์การ (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1975 : 217) กล่าวคือ ถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหารระดับสูง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาดี จะส่งผลให้ผู้บริหารมีความพอใจในการทำงานดีด้วย (Hoy and Miskel. 1991 : 419) ซึ่งสนับสนุนแนวความคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 134) ที่กล่าวว่า

ความพอใจในการทำงานจะส่งผลออกมาในรูปของผลผลิต ซึ่งจะดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความเฉลียวฉลาด และเจตคติที่มีต่องาน สภาพของงาน และผู้ร่วมงาน

ในที่นี้ปัจจัยด้านความพอใจในการทำงานจะเป็นเรื่องของการศึกษาความพอใจในงาน โดยส่วนรวมเพียงอย่างเดียว เนื่องจาก ฮอยธอร์น (Hoy and Miskel. 1991 : 413 ; citing Hawthorne. n.d.) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การศึกษาความพอใจในงาน โดยส่วนรวมเพียงอย่างเดียว สามารถให้ผลรวมได้มากกว่าการศึกษาความพอใจในการทำงาน แต่ละด้าน ไม่เพียงเท่านั้น กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron. 1984 : 557) ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ความพอใจในงานโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านกลุ่มทำงาน และปัจจัยด้านองค์การ ด้วยความพอใจในงานโดยส่วนรวม เป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความสุขในการทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกในรูปของค่านิยมและความต้องการ (Hoy and Miskel. 1991 : 392 - 396) ในการวิเคราะห์ความพอใจในงานโดยส่วนรวมนั้น ได้เริ่มทำการศึกษากันมา ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1930 ซึ่งประมาณว่า นับถึงปี ค.ศ. 1972 ได้มีผู้ทำการศึกษาเรื่อง ความพอใจในงานโดยส่วนรวม และนำลงตีพิมพ์เผยแพร่แล้วอย่างน้อย 3,350 เรื่อง (Hoy and Miskel. 1991 : 392 ; citing Locke. 1976) และประมาณการว่าจะมีผู้ทำการ ศึกษาเรื่อง ความพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ปีละประมาณ 100 เรื่อง (Miskel and Ogawa. 1988 : 286) จากผลการศึกษาของ ควินน์, สเตนส์ และแมคคอลล์ฟ (Hackman. 1982 : 236 - 237 ; citing Quinn, Staines and McCollough. n.d.) เรื่อง ความพอใจในงานโดยส่วนรวม : มีแนวโน้มหรือไม่ พบว่าระหว่าง ปี ค.ศ. 1958 ถึง ค.ศ. 1973 ระดับความพอใจในงานโดยส่วนรวมของบุคคลไม่มีแนวโน้มลดลง แต่กลับมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยพบว่า แรงผลักดันที่ทำให้เกิดการทํางานนั้นมากกว่าร้อยละ 80 เกิดจากความพอใจในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความพอใจในงานที่ทํ่า และยังศึกษาพบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยจะเกิดความไม่พอใจในงานที่ทํามากกว่าผู้สูงอายุ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟูลเลอร์ และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 394 ; citing Fuller and Miskel. n.d.) เรื่องความพอใจในงานโดยส่วนรวม ในปี ค.ศ. 1972 และพบว่าครุมีความพอใจในงานโดย ส่วนรวม ร้อยละ 88.6 และพบความไม่พอใจในงานเพียงประมาณร้อยละ 8 และยังพบอีก

ด้วยว่าในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา ความไม่พอใจในการทำงานยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 10 ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 392) ที่ว่า ความพอใจในงานโดยส่วนรวมมีผลทำให้คนมีความสุข และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ อีกการศึกษาหนึ่งของ เกรแฮม (Stogdill. 1974 : 125 ; citing Graham. 1969) ที่ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนเจตคติที่มีต่องาน ใน 4 องค์ประกอบ คือ ความพอใจในงานโดยส่วนรวม บรรยากาศองค์การ การแข่งขันที่รู้สึกได้ และรางวัลในรูปของตัวเงิน พบว่า อายุของผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงานโดยส่วนรวม และคะแนนความพอใจในงานโดยส่วนรวมของผู้บริหารการศึกษาได้เพิ่มสูงขึ้นในผู้บริหารการศึกษาที่มีอำนาจ มีความรับผิดชอบ และมีอิสรภาพในการทำงานสูง ส่วนผลการวิจัยของ เวอร์ธี (Stogdill. 1974 : 123 ; citing Worthy. 1950) พบว่า ความพอใจในงานโดยส่วนรวมของผู้บริหารจะลดลง เมื่อผู้บริหารต้องบริหารองค์การขนาดใหญ่แทนการบริหารองค์การขนาดเล็ก ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาของ พอร์ทเตอร์ (Stogdill. 1974 : 125 - 126 ; citing Porter. 1963) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการบริหาร กับขนาดขององค์การ และพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจที่จะบริหารองค์การขนาดใหญ่มากกว่าการบริหารองค์การขนาดเล็ก และยังพบอีกด้วยว่า ยิ่งผู้บริหารมีระดับสูงขึ้นไปยิ่งมีความพอใจที่จะบริหารองค์การขนาดใหญ่มากกว่าที่จะบริหารองค์การขนาดเล็ก นอกจากนี้ จากผลการศึกษาวิจัยของ พอร์ทเตอร์ และลอเลอร์ (Stogdill. 1974 : 123 - 124 ; citing Porter and Lawler. 1965) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การ และความพอใจในงานโดยส่วนรวม พบว่าความพอใจในงานโดยส่วนรวมไม่สัมพันธ์กับระบบการบริหาร และไม่ว่าจะเป็นขนาดขององค์การ การบริหารในแนวดิ่งหรือแนวนอน การบริหารแบบรวมอำนาจ หรือกระจายอำนาจ ก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานโดยส่วนรวม ไม่เพียงเท่านั้น จากการศึกษาของ เซอร์จิอวานนี และคนอื่น ๆ (Sergiovanni and others. 1987 : 406) ในเรื่องของความพอใจในงานโดยส่วนรวมของผู้บริหาร พบว่า มีปัจจัยที่น่าวิเคราะห์หลายประเด็น ได้แก่ ความพอใจในการทำงาน สถานภาพ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น นอกจากนี้ จอร์ด์บลูม (Jorde Bloom. 1987 : 107 - 122) ยังได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานโดยส่วนรวม คือ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์กับ

หัวหน้า ลักษณะของงานที่ทำ เงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวสนับสนุนความคิดเห็นของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 24 ; Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 68 citing Miskel. 1979 : 114) ที่กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานเป็นความสมเหตุสมผลระหว่างความต้องการขององค์การและความต้องการของบุคคล ด้วยเหตุนี้ องค์การที่มีประสิทธิภาพจึงต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับตัว และมีความพอใจในงานโดยส่วนรวม ซึ่ง จายารัตเน (Jayaratne. 1993 : 120 - 121) ได้เสนอแนะความคิดเห็นว่า การใช้แบบทดสอบตนเองเพื่อวัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความพอใจในค่าจ้างและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ฯลฯ สามารถใช้ทำนายความพอใจในงานโดยส่วนรวมได้ ซึ่งสนับสนุนความคิดเห็นของ คอนเวย์, วิลเลียมส์ และกรีน (Jayaratne. 1993 : 122 ; citing Conway, Williams and Green. 1987) ซึ่งทำการวิจัยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน รวม 17 ด้าน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน การฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูง โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้าง ความเครียดจากการทำงาน ความท้าทาย ความหลากหลายของผู้ร่วมงาน ผลตอบแทนทางใจ โครงสร้างการทำงาน คำนึงถึง กลุ่มทำงาน ปฏิสัมพันธ์ทางบวก ผลพลอยได้ และความมั่นคงของงาน พบว่า องค์ประกอบ 17 ด้านดังกล่าว สามารถใช้ในการทำนายความพอใจในงานโดยส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไรซ์, เจนโทล์ และแมคฟาลิน (Jayaratne. 1993 : 122 ; citing Rice, Gentile and McFarlin. 1991) ที่ได้ทำการวิจัยในลักษณะเดียวกัน แต่ลดจำนวนองค์ประกอบลงเหลือเพียง 12 ด้าน คือ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน เวลาเพื่อพูดคุยกัน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อนร่วมงาน การติดต่อลูกค้า โอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การตัดสินใจ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านจิตใจ การบังคับบัญชา และตารางการทำงาน ว่ามีผลต่อการทำนายความพอใจในงานโดยส่วนรวม ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าว จายารัตเน (Jayaratne. 1993 : 121) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานโดยส่วนรวม คือ ความพอใจในผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าจ้าง และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นสนับสนุนผลการศึกษาของ ฮอธอร์น (Hoy and Miskel. 1991 : 413 ; citing Hawthorne. n.d.) ที่พบว่า การศึกษาความพอใจในงานโดยส่วนรวมนั้นได้ผลรวมมากกว่า

การศึกษาความพอใจในงานแต่ละด้าน ไม่เพียงเท่านั้น ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ที่รู้วิธีมอบอำนาจ วิธีการกระตุ้นคนให้ทำงาน และมีความเป็นผู้นำ ที่สามารถในการทำให้คนอื่นทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารการศึกษาต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สนุกสนาน ทำท่าย และสร้างสรรค์ ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการทำงานทีมและพอใจกับผลงานของตนเอง เมื่องานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 134) ที่กล่าวว่า การทำงานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพ มีความร่วมแรงร่วมใจกันมากน้อยเพียงใดความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนที่มีต่อกลุ่มทำงานจะส่งผลออกมาในรูปของประสิทธิภาพของผลผลิตซึ่งจะดีเพียงใดนั้น บทบาทของผู้นำมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนลักษณะของแต่ละบุคคลจะเป็นเช่นไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้คือ ความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความเจตยวาลาต และเจตคติที่มีต่องาน สภาพของงาน และเพื่อนร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้น เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะท่าทาง และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่ง ดักกลาส (Douglas. 1978 : 5 - 7) ได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมว่า ความต้องการของบุคคลที่ทำงานกันเป็นกลุ่ม คือ ความต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นที่ชอบพอของผู้อื่น พลังของกลุ่มทำงานเป็นสิ่งที่ยั่งยืน ความเชื่อ เจตคติ และความคิดเห็นและเป็นที่ประสพการณ์ที่มีคุณค่าก่อให้เกิดความพึงพอใจที่ตนเป็นที่ยอมรับของคนอื่น และพอใจที่งานของตนได้รับการสนับสนุน อีกความคิดเห็นหนึ่งของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 395 ; citing Gerherdt. 1971 ; Carpenter. 1971 ; Grassie and Carss. 1973 ; Miskel, Fevurly and Stewart. 1979) กล่าวว่า ในองค์การของรัฐบาล ถ้าสถานภาพของนักวิชาการในองค์การมีความแตกต่างกัน เนื่องจากโครงสร้างการบริหาร และมีการบริหารแบบรวมอำนาจ จะทำให้ความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และจากการศึกษาของ กิบลิน (Giblin. 1979 : 245) ในเรื่องของพัฒนาการในการทำงานของหน่วยงานราชการ พบว่า รายงานหลายฉบับ แสดงให้เห็นว่า มีพัฒนาการในการทำงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในรายงานดังกล่าวกลับพบว่า เจตคติของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในด้านที่ไม่ดี

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับเจตคติ และในการศึกษาปัจจัยด้านความพอใจในการทำงานนั้น การศึกษาองค์ประกอบ

เรื่อง ความพอใจในงานโดยส่วนรวมเพียงอย่างเดียว ก็สามารถชี้ทำนายปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้วัดลักษณะของผู้บริหารและความพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาลักษณะของบุคคลนั้น ได้มีผู้คิดเครื่องมือแบบให้รายงานด้วยตนเอง เพื่อใช้ในการวัดลักษณะของบุคคล คือ โฟลช์แมน (Cook and others. 1982 : 238 - 241 ; citing Fleishman. 1953a 1957a) ได้สร้างแบบทดสอบตนเองของผู้บริหาร (The Experience of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของผู้บริหารว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นงาน หรือเป็นผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ซึ่ง เลฟควิทซ์ (Cook and others. 1982 ; 238 - 241 ; citing Lefkowitz. 1974) ได้นำไปดำเนินการศึกษาวิจัยในตำรวจ 312 คน ได้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบน สำหรับลักษณะของผู้บริหารที่เน้นงาน = 56.13 และ 9.18 ตามลำดับ ส่วนลักษณะของผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ได้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบน = 47.15 และ 8.37 ตามลำดับ ต่อมา พาล์มเมอร์ (Cook and others. 1982 : 238 - 241 ; citing Palmer. 1974) ได้ทำการศึกษาในผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 90 คน พบความสัมพันธ์ของ 2 ลักษณะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ - 0.11 ส่วน คูเอฮล์, มาร์โก และพิมส์ (Cook and others. 1982 : 238 - 241 ; citing Kuehl, Marco and Pims. 1975) ได้นำแบบทดสอบดังกล่าวไปพัฒนาจนเหลือเพียง 20 ข้อ ไปทดสอบในหัวหน้างานขาย จำนวน 245 คน พบความสัมพันธ์ของลักษณะของผู้บริหารทั้ง 2 ลักษณะ มีความสัมพันธ์ - 0.35 จากข้อมูลแบบวัดลักษณะของผู้บริหารของนักทฤษฎีที่ได้กล่าวมา ทำให้ได้ข้อสรุปว่า ในการทดสอบความแตกต่างของลักษณะของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบันในครั้งนี้ จึงควรนำแบบทดสอบลักษณะของผู้บริหารของโฟลช์แมน (Cook and others. 1982 : 238 - 241 ; citing Fleishman. 1953a, 1957a) มาทำการพัฒนาเป็นแบบสอบถามลักษณะของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน และสำหรับเครื่องมือวัดความพอใจในการทำงานนั้น ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 393) ได้สร้างแบบวัดความพอใจในงานโดยส่วนรวม

ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวมีระดับความเชื่อมั่น 0.81 และมีความเที่ยงตรงสูง และได้เพิ่มเติมคำถามซึ่งผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก ประสงค์ให้ทำการศึกษาในผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขอีก 6 ข้อ รวมเป็น 13 ข้อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ

ดิน บรรณพฤทธิ (2527 : 31 - 42) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจและสัมฤทธิ์ผลของงาน กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมุ่งที่จะศึกษาปัญหาสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของหัวหน้าภาควิชา เช่น โครงสร้างและกระบวนการบริหาร และปัญหาส่วนบุคคล อันได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากองค์ประกอบทางด้านสรีรวิทยา ชีววิทยา จิตวิทยา และสังคมวิทยา ฯลฯ ในหัวหน้าภาควิชา จำนวน 122 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม 74 คน หรือร้อยละ 60.67 พบว่า หัวหน้าภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีระดับความพอใจในการทำงานสูง กล่าวคือ จากการพิจารณาคำตอบแบบสอบถาม โดยอาศัยการอิงกลุ่ม พบว่า หัวหน้าภาควิชาทั้ง 74 คน นั้น ร้อยละ 10.80 มีความพอใจในงานระดับต่ำ ร้อยละ 41.90 ระดับกลาง และร้อยละ 47.30 ระดับสูง ส่วนตัวแปรลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ เช่น ภาควิชาที่สังกัด ภูมิลำเนา อายุ อาชีพบิดา และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แมทเธอสัน (Matheson. 1992 : 4167 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง A Comparative Study of the Perceived Job Satisfaction of Site Administrators in San Diego City School เพื่อเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานกับตำแหน่งทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ใน San Diego City ในผู้บริหารโรงเรียน 277 คน ได้ข้อมูลตอบกลับ 158 ฉบับ และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลตอบกลับได้เพียง 144 ฉบับ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแปรอิสระ ระดับโรงเรียน เพศ อายุ การปรับปรุงโครงสร้าง ภูมิทัศน์โรงเรียน ตำแหน่งทางการบริหาร สภาพเศรษฐกิจของนักเรียน และชาติพันธุ์ที่ต่างกัน โดยเทียบกับตัวแปรตาม พบว่า ผู้บริหารมีความพอใจค่อนข้างต่ำในหลายตัวแปร อาทิ เช่น ลักษณะงาน ข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหาร การติดต่อสื่อสาร บทบาทที่มากเกินไป และการแสดง

ออกได้อย่างเปิดเผย ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่ามีแนวโน้มของความไม่พอใจกับการสื่อสารภายในท้องถิ่น และจากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว พบว่า ตัวแปรตำแหน่งทางการบริหาร ผู้อำนวยการมีความพอใจมากกว่ารองผู้อำนวยการ ส่วนตัวแปรการปรับปรุงโครงสร้าง พบว่า ผู้อำนวยการมีความพอใจน้อยกว่ารองผู้อำนวยการ และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างกับอายุของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ก่อตั้งมาเป็นเวลานานมีความไม่พอใจกับการปรับปรุงโครงสร้าง

พอร์ทเชลเลอร์ (Portscheller. 1992 : 1755 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Job Satisfaction of Caos of Continuing Higher Education, Holland's Congruency Construct, and Selected Variables โดยทำการศึกษาผู้บริหารสถาบันการศึกษา หลักสูตร 4 ปี ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ของฮอลแลนด์ ในเรื่องของ

1. รูปแบบลักษณะบุคคล 6 ประการ ของผู้บริหารสถาบันการศึกษา หลักสูตร 4 ปี ของรัฐบาลและเอกชนในฮอลแลนด์
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง และความพอใจในการทำงานของผู้บริหารการศึกษาของฮอลแลนด์
3. ปัจจัยด้านองค์การ มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านชีวสังคม มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงาน
5. ศึกษาผลที่ได้จาก ข้อ 2 เมื่อควบคุมตัวแปรองค์การ และตัวแปรด้านชีวสังคม พบว่า (1) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างความพอใจในการทำงานกับปัจจัยด้านองค์การ อาทิ เช่น โรงเรียนรัฐบาลหรือเอกชน และขนาดขององค์การ (จำนวนลูกจ้างประจำและชั่วคราว) (2) ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านชีวสังคม เช่น เพศ ระดับการศึกษา การครองตำแหน่ง ประสบการณ์ และอายุ (3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเหมาะสมของการครองตำแหน่งและความพอใจในงานโดยส่วนรวม เมื่อควบคุมปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านชีวสังคมแล้ว

ลาร์เย (Laryea. 1992 : 1214 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Organizational Communication and Job Satisfaction among Seventh Day Adventist Church Employees โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการสื่อสารภายในองค์การ และ

ความพอใจในการทำงานของคนงานในอเมริกาใต้ จำนวน 200 คน โดยวิธีสุ่ม และได้แบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 142 ฉบับ พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจที่มีการสื่อสารระหว่างกันของคนงาน ในระดับเดียวกัน
2. ร้อยละ 78 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจกับความกระฉับกระชวยของการสื่อสารแบบลายลักษณ์อักษร และพอใจในข้อมูลแสดงการเปรียบเทียบผลงานของตน และคนอื่น
3. ร้อยละ 63 ของผู้บริหารไม่พอใจในการประเมินผล ข้อเสนอแนะ และปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ร้อยละ 65 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจค่อนข้างต่ำ กับคำตอบกลับของผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน
5. ความพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสัมพันธ์กับความพอใจในการสื่อสารภายในองค์การ

กาย (Guy. 1992 : 674 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง A Study of the High School Principalship : Relationships of Selected Job Contextual Factors with Principal Job Satisfaction, Security, Authority, and Challenges โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระดับความพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน กับ 1) ขนาดของโรงเรียน 2) สายการบังคับบัญชา 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) งานการศึกษาที่มองว่าท้าทาย ในผู้บริหารการศึกษา 253 คน จากจำนวนผู้บริหารทั้งหมด 450 คน พบว่า ขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับระดับความพอใจในการทำงาน โดยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในการทำงานสูงกว่า และระดับของอำนาจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับระดับความพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจหน้าที่สูง จะมีความพอใจในการทำงานส่วนรวมสูงด้วย

เอเวอร์ส (Evers. 1992 : 1451 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Factors Affecting Job Satisfaction in Secondary School Teachers in Michigan โดยศึกษาความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยม 8 แห่งในมิชิแกน โดยใช้แบบสำรวจตัวเองจำนวน 180 คน โดยในจำนวนนี้มีครู 20 คน ที่ถูกสอบถามข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้ Semi-Structural Interview ด้วย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบสำรวจตัวเองและ

เป็นทั้งสัมพัทธ์ ส่วนแรกของแบบสัมพัทธ์ประกอบด้วย 16 ข้อคำถาม เป็นการวิเคราะห์เชิงลึก สำหรับในส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน 3 ประการ ส่วนผู้บริหารการศึกษาอีก 160 คน จะใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ไม่มีการสัมพัทธ์ ในการวิเคราะห์แบบสอบถามนั้นใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ และในการสัมพัทธ์เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้ Pearson Correlation และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์ความพอใจในการทำงาน พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7 ตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ความเครียด การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร อีกระยะในการทำงาน บทบาทในงาน สถานภาพ และรายได้ พบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมไม่มีนัยสำคัญ แม้จะพบว่าระดับการศึกษา และสถานที่ตั้งของโรงเรียนจะมีผลต่อความพอใจในการทำงาน และข้อควรพิจารณา คือ ในระหว่างการสัมพัทธ์ ครูได้เน้นความสำคัญของ 6 ปัจจัย คือ นักเรียน วิธีการสอน พัฒนาการด้านสติปัญญา ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และความเครียด

คิม (Kim. 1992 : 878 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Relationship between Education and Job Satisfaction of Hotel Personnel in Korea โดยทำการศึกษาใน 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านชีวิตสังคม 2) ปัจจัยด้านการศึกษา 3) ปัจจัยด้านความเข้าใจ 4) ปัจจัยด้านองค์การ 5) ปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน โดยทำการศึกษาในบุคลากร 1,912 คน ของ 131 โรงแรม ได้แบบสอบถามกลับคืน 1,055 ฉบับ พบว่า ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายความพอใจในงานโดยส่วนรวมได้ร้อยละ 70.1 และพบว่าปัจจัยด้านการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และระดับความรู้ทางวิชาชีพ มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพอใจในการทำงาน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ระดับการศึกษา มีผลทางตรงลบต่อความพอใจในงาน แต่ในขณะเดียวกันก็มีผลทางอ้อมบวกต่อความพอใจในการทำงานเมื่อผ่านปัจจัยด้านองค์การ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาสามารถเพิ่มความพอใจในการทำงานได้ ถ้ามีการเพิ่มรางวัลจากการทำงาน และยังพบว่า ผลตอบแทนทางด้านการศึกษาที่บุคลากรต้องการ อาจเป็นรูปของรางวัลที่มองไม่เห็น เช่น การไม่มีพิธีรีตอง การได้ทำงานที่ได้รับความสนใจ มีอิสรภาพในการทำงาน และการได้พัฒนาตนเอง

แพลทท์-ซุซกิ (Platt-Suski. 1992 : 1015 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Self Actualization Levels, Stress, and Job Satisfaction among School

Superintendents in Connecticut โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดของบุคคล ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และความพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ในคอนเนคติกัท กับตัวแปรสถานที่ทำงาน เช่น ขนาดโรงเรียน สถานที่ตั้ง ทะเบียนนักเรียน และปัจจัยด้านชีวสังคม เช่น อายุ จำนวนปีที่ได้ร่ำเรียนตำแหน่งดังกล่าว จำนวนปีในตำแหน่งบริหาร ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างระดับความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและระดับความเครียด แต่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางระหว่างความต้องการการยอมรับ และความพอใจในตัวผู้บริหาร และยังพบอีกด้วยว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความพอใจในงานทั่ว ๆ ไป กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอายุ แต่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า มีความพอใจกับงานปัจจุบันสูงกว่าและมีความพอใจในการได้บริหารสูงกว่าด้วย และผู้บริหารโรงเรียนที่ได้บริหารงานมานานกว่า จะมีความเครียดสูงกว่า อันอาจเนื่องจากมีความพอใจในการทำงานต่ำกว่า และเมื่อเปรียบเทียบความพอใจในการทำงานของผู้บริหารกับลูกจ้างทั้งเพศชายและหญิงพบว่า คะแนนความพอใจในการทำงานของผู้บริหารอยู่ในระดับที่สูงกว่า

คลีเมน (Clement. 1992 : 355-A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง A Developmental Study of the Variables of Teacher Job Satisfaction โดยทำการศึกษาตัวแปรความสามารถของครูใน 4 กลุ่มอายุ ที่มีต่อความพอใจในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ (1) ครูใน 4 กลุ่มอายุ ให้อันดับตัวแปรความสามารถ ที่มีต่อความพอใจในการทำงานอย่างไร (2) การให้อันดับมีความแตกต่างกันตามอายุหรือไม่ (3) การจัดอันดับสอดคล้องกับพัฒนาการของวัยหรือไม่ โดยแบ่งอายุผู้บริหารออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 22 - 28, 29 - 40, 41 - 50 และ 51 - 60 ปี โดยมีตัวแปรเพียงตัวเดียว คือ ชั่วโมงทำงานที่สะดวก พบว่าผู้บริหารที่มีอายุ 29 - 50 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ส่วนตัวแปรที่จัดเป็นอันดับสูงสุด ในทุกกลุ่มอายุ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และบรรยากาศทางบวกภายในโรงเรียน ความก้าวหน้า และพัฒนาการด้านความรู้ ส่วนเบี่ยงสัมพันธ์กับผู้บริหารถูกจัดอยู่ในอันดับต่ำสุดในทุกกลุ่มอายุ

คอลลิเออร์ (Collier. 1992 : 1334 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Developmental Changes in Predictors of Job Satisfaction for Female Elementary School Teacher โดยทำการศึกษาความพอใจในการทำงานของครูสตรีใน

โรงเรียนประถมศึกษา ว่า ตัวแปรชีวสังคม และตัวแปรอาชีพ ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน ที่ระดับอายุต่าง ๆ กันหรือไม่ โดยทำการศึกษาในครูสตรี 386 คน ที่สอนในชั้นอนุบาล - ระดับ 6 ของโรงเรียนรัฐบาลโดยรวบรวม ข้อมูลอายุ ตัวแปรชีวสังคม ตัวแปรอาชีพ และระดับความพอใจในการทำงาน ตัวแปรชีวสังคม ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ตัวแปรอาชีพ ได้แก่ จำนวนปีประกอบอาชีพสอนหนังสือ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ขณะปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน และระดับชั้นที่สอน สำหรับความพอใจในการทำงาน พิจารณาจาก 6 องค์ประกอบ คือ งาน หัวหน้า ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ผู้ร่วมงาน และงานทั่ว ๆ ไป โดยแบ่งอายุออกเป็น 4 ระดับ คือ 21 - 30, 31 - 40, 41 - 50 และมากกว่า 50 ปี พบว่า ครูที่มีอายุ 21 - 40 ปี พอใจในหัวหน้าและงานทั่ว ๆ ไปมากกว่า กลุ่มอายุ 41 ปี ขึ้นไป และยังสามารถทำนายได้ด้วยว่า ครูที่มีอายุ 21 - 30 ปี และสมรสแล้ว มีความพอใจในงานเชิงบวก สำหรับอายุ 31 - 40 ปี จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นตัวทำนายเชิงลบ แต่ถ้าได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมจะเป็นตัวทำนายเชิงบวก สำหรับกลุ่มอายุ 41 ปี ขึ้นไป สมรสแล้ว และทำการสอนในระดับประถมศึกษา ถ้าได้รับการศึกษาเพิ่มเติมกลับเป็นตัวทำนายเชิงลบ จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และการมีบุตร เป็นตัวทำนายเชิงบวกกับความพอใจในการทำงาน แต่เป็นตัวทำนายเชิงลบกับตัวแปรอื่น ๆ

แอนเดอร์สัน (Anderson. 1996 : 2941 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง An Investigation of School Administrator Personality Type and Gender to Leader Effectiveness Flexibility and Years of Experience โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของบุคคล 4 แบบ ของ Myers - Biggs Type Indicator (MBTI) และเพศของผู้บริหารตามแบบวัด Leader Analysis II Self - A (LBAIT Self - A) และประสบการณ์ในการบริหารในผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน ของ 11 เขตการศึกษา พบว่า ลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกัน ส่งผลให้การบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และประสบการณ์ในการบริหารส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญ

จากตัวอย่างงานวิจัยที่กล่าวมานี้ พอสรุปได้ว่า ในการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะนั้น ลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน ลักษณะของผู้บริหารเนื้องานสัมพันธ์ และความพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และเจตคติของผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การ ในด้านโครงสร้าง การบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร วิธีดำเนินการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย ของวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปี 2539 จำนวน 456 คน มีรายละเอียดจําแนกตามตำแหน่งและประเภทของวิทยาลัยได้ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งและประเภทของวิทยาลัย

ตำแหน่ง	ประเภทของวิทยาลัย			รวม
	วิทยาลัย พยาบาล	วิทยาลัย การสาธารณสุข	วิทยาลัย เทคโนโลยี	
ผู้อำนวยการ	35	6	1	42
รองผู้อำนวยการ	64	16	1	81
หัวหน้าภาควิชา	231	33	1	265
หัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ	51	14	3	68
รวม	381	69	6	456

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บเพื่อใช้ในการวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น 456 ชุด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 42 คน รองผู้อำนวยการ 81 คน หัวหน้าภาควิชา 265 คน และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ 68 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัว คือ
 - 1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1.1.1 เพศหญิง
 - 1.1.2 เพศชาย
 - 1.2 อายุ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 1.2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
 - 1.2.2 31 ปี - 40 ปี
 - 1.2.3 41 ปี - 50 ปี
 - 1.2.4 51 ปีขึ้นไป
 - 1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.3.1 ปริญญาตรี
 - 1.3.2 ปริญญาโท
 - 1.3.3 ปริญญาเอก
 - 1.4 ตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 1.4.1 ผู้อำนวยการ
 - 1.4.2 รองผู้อำนวยการ
 - 1.4.3 หัวหน้าภาควิชา
 - 1.4.4 หัวหน้าฝ่าย
 - 1.5 ประสบการณ์ในการบริหาร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 1.5.1 น้อยกว่า 6 ปี
 - 1.5.2 6 ปี - 10 ปี
 - 1.5.3 11 ปี - 15 ปี
 - 1.5.4 16 ปี ขึ้นไป
 - 1.6 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - 1.6.1 น้อยกว่า 6 ปี
 - 1.6.2 6 ปี - 10 ปี
 - 1.6.3 11 ปี - 15 ปี

1.6.4 16 ปี ขึ้นไป

1.7 อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.7.1 1 : 8 และ ต่ำกว่า

1.7.2 1:9 ถึง 1 : 16

1.7.3 1:17 ถึง 1 : 24

1.8 สถานที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.8.1 วิทยาลัยพยาบาล

1.8.2 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

1.8.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขฯ

2. ปัจจัยด้านจิตลักษณะ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน
- ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์

2.2 ความพอใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม

เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการ 3 ด้าน คือ
โครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 85 ข้อ
มีรายละเอียด ดังนี้คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านชีวิตสังคม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้บริหารและลักษณะของวิทยาลัย
ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์

ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามปัจจัยด้านชีวสังคมที่ส่งผลกระทบต่อเจตคติของเดอโรเช (DeRoche. 1987 : 223) มีข้อความจำนวน 8 ข้อ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ

2.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก อันจะนำไปสู่ลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ เน้นงาน และเน้นความสัมพันธ์ แบบสอบถามนี้พัฒนามาจากแบบสอบถามตนเองของ ฟิลช์แมน (Cook and others. 1981 : 238 - 241 ; citing Fleishman. 1953b, 1957b) จำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .3621 แต่ละข้อแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ตอบในช่อง "เสมอ"	ให้ 5 คะแนน
ตอบในช่อง "บ่อย ๆ"	ให้ 4 คะแนน
ตอบในช่อง "บางครั้ง"	ให้ 3 คะแนน
ตอบในช่อง "นาน ๆ ครั้ง"	ให้ 2 คะแนน
ตอบในช่อง "ไม่เคยเลย"	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน

คะแนนเฉลี่ย = 5.00 - 4.51	แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย = 4.50 - 3.51	แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นงานมาก
คะแนนเฉลี่ย = 3.50 - 2.51	แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย = 2.50 - 1.51	แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย = 1.50 - 1.00	แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นงานน้อยที่สุด

ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์

คะแนนเฉลี่ย = 5.00 - 4.51 แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย = 4.50 - 3.51 แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์มาก

คะแนนเฉลี่ย = 3.50 - 2.51 แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย = 2.50 - 1.51 แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์น้อย

คะแนนเฉลี่ย = 1.50 - 1.00 แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่เน้นความสัมพันธ์น้อยที่สุด

2.2 เป็นแบบวัดความพอใจในการทำงาน ซึ่งแบบวัดนี้พัฒนาจากแบบสอบถาม

ความพอใจในงานโดยส่วนรวมของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 393)

รวมทั้งเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก มีข้อความจำนวน

13 ข้อ โดยมีคำตอบในรูปมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จาก "เห็นด้วยมาก" ถึง

"ไม่เห็นด้วย" เป็นการตอบรับและปฏิเสธแต่ละข้อความในปริมาณต่าง ๆ กัน เนื้อหาของข้อ

คำถามทั้งหมดนั้น อยู่ในรูปของการรายงานความรู้สึกนึกคิดของคนที่มีการทำงานและผลตอบแทน

ที่ตนได้รับจากการทำงานมากน้อยเพียงใด แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .4983

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ตอบในช่อง "เห็นด้วยมาก" ๖ ให้ 5 คะแนน

ตอบในช่อง "ค่อนข้างเห็นด้วย" ๖ ให้ 4 คะแนน

ตอบในช่อง "รู้สึกก้ำกึ่งระหว่างเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วย" ๖ ให้ 3 คะแนน

ตอบในช่อง "ค่อนข้างจะไม่เห็นด้วย" ๖ ให้ 2 คะแนน

ตอบในช่อง "ไม่เห็นด้วย" ๖ ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย = 5.00 - 4.51 แสดงว่ามีความพอใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย = 4.50 - 3.51 แสดงว่ามีความพอใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย = 3.50 - 2.51 แสดงว่ามีความพอใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย = 2.50 - 1.51 แสดงว่ามีความพอใจในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย = 1.50 - 1.00 แสดงว่ามีความพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อการ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

แบบสอบถามนี้มุ่งวัดเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขใน 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการบริหาร 13 ข้อ ด้านการจัดสรรทรัพยากร 6 ข้อ และด้านอำนาจในการบริหาร 6 ข้อ รวมข้อคำถาม จำนวน 25 ข้อ โดยพัฒนามาจากแบบวัดเจตคติของเรมเมอร์ส (Remmers. 1954 : 91 - 93) ซึ่งเป็นแบบวัดเจตคติที่มีต่อสถาบัน (A Scale for Measuring Attitude Toward any Institute) โดยอาศัยเทคนิคการให้ระดับคะแนนเจตคติของ เรอร์สตัน แบบสอบถามปัจจัยเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อการของ ลี และโบเวน (Lee and Bowen. 1975 : 151 - 162) และแบบสอบถามงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2520 : 55 - 164) เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อเท่ากับ .6865

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

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

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย = 5.00 - 4.51	แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการในเกณฑ์สูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ย = 4.50 - 3.51	แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการในเกณฑ์สูงมาก
คะแนนเฉลี่ย = 3.50 - 2.51	แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย = 2.50 - 1.51	แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการในเกณฑ์ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย = 1.50 - 1.00	แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการในเกณฑ์ต่ำที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง และการทดสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity)

การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาคำถาม ตรวจสอบแก้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ และวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดแล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

2. ความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ทำโดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้บริหารวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง และในจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 75 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น แบบหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .3621 แบบวัดความพอใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4983 และแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อการ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6865

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยเดินทางไปประสานงาน และขอความร่วมมือจากผู้บริหารวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 42 วิทยาลัย ด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และตอบข้อซักถามเกี่ยวกับแบบสอบถาม ในการจัดส่งข้อมูลคืน ใช้วิธีส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ซึ่งได้ผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนข้อมูลที่ส่งไปและข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนที่ส่งไป				จำนวนที่ได้รับคืน			
	วพ	วสส	วท	รวม	วพ	วสส	วท	รวม
ผู้อำนวยการ	35	6	1	42	18	3	1	22
รองผู้อำนวยการ	64	16	1	81	53	11	1	65
หัวหน้าภาควิชา	231	33	1	265	189	17	1	207
หัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ	51	14	3	68	51	14	3	68
รวม	381	69	6	456	311	45	6	362

วพ = วิทยาลัยพยาบาล

วสส = วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

วท = วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่จัดเก็บเพื่อใช้ในการวิจัย มีจำนวน 456 ชุด ได้รับคืน จำนวน 362 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 22 คน รองผู้อำนวยการ 65 คน หัวหน้าภาควิชา 207 คน และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ 68 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1, 18.0, 57.2 และ 18.7 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ หาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดคำย่อและสัญลักษณ์เพื่อความสะดวก และให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ และการแปลผลข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 = ค่าอำนาจพยากรณ์

B = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

F = ค่าสถิติที่ใช้ใน F - Distribution

p = ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

X_1 = เพศ

X_2 = อายุ

X_3 = วุฒิการศึกษา

X_4 = ตำแหน่ง

X_5 = ประสบการณ์ในการบริหาร

X_6 = ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

X_7 = อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา

X_8 = สถานที่ทำงาน

X_9 = ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
11 - 15 ปี	67	18.5
มากกว่า 15 ปี	115	31.8
ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 6 ปี	190	52.5
6 - 10 ปี	67	18.5
11 - 15 ปี	53	14.6
มากกว่า 15 ปี	52	14.4
อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา		
1 : 8 และ ต่ำกว่า	99	27.3
1 : 9 ถึง 1 : 16	198	54.7
1 : 17 ถึง 1 : 24	65	18.0
สถานที่ทำงาน		
วิทยาลัยพยาบาล	311	85.9
วิทยาลัยการสาธารณสุข	45	12.4
วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ฯ	6	1.7

จากตาราง 3 แสดงสภาพทั่วไปของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปรากฏผลดังนี้

เพศ เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชาย 32 คน (ร้อยละ 8.8) เพศหญิง 330 คน (ร้อยละ 91.2)

อายุ เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้มีอายุน้อยกว่า 31 ปี 18 คน (ร้อยละ 5.0) 31 - 40 ปี 115 คน (ร้อยละ 31.8) 41 - 50 ปี 148 คน

(ร้อยละ 40.9) และมากกว่า 50 ปี 81 คน (ร้อยละ 22.4)

วุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 118 คน (ร้อยละ 32.6) ปริญญาโท 234 คน (ร้อยละ 64.6) ปริญญาเอก 2 คน (ร้อยละ 0.6) และอื่น ๆ 8 คน (ร้อยละ 2.2)

ตำแหน่ง เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ 22 คน (ร้อยละ 6.1) รองผู้อำนวยการ 65 คน (ร้อยละ 18.0) หัวหน้าภาควิชา 207 คน (ร้อยละ 57.2) และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ 68 คน (ร้อยละ 18.7)

ประสบการณ์ในการบริหาร เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 6 ปี 101 คน (ร้อยละ 27.9) 6 - 10 ปี 79 คน (ร้อยละ 21.8) 11 - 15 ปี 67 คน (ร้อยละ 18.5) มากกว่า 15 ปี 115 คน (ร้อยละ 31.8)

ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน น้อยกว่า 6 ปี 190 คน (ร้อยละ 52.5) 6 - 10 ปี 67 คน (ร้อยละ 18.5) 11 - 15 ปี 53 คน (ร้อยละ 14.6) และมากกว่า 15 ปี 52 คน (ร้อยละ 14.4)

อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่อยู่ในวิทยาลัยที่มีอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 8 และต่ำกว่า 99 คน (ร้อยละ 27.8) 1 : 9 ถึง 1 : 16 198 คน (ร้อยละ 54.7) 1 : 17 ถึง 1 : 24 65 คน (ร้อยละ 18.0)

สถานที่ทำงาน เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล 311 คน (ร้อยละ 85.9) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 45 คน (ร้อยละ 12.4) และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก 6 คน (ร้อยละ 1.7)

2. ลักษณะข้อมูลปัจจัยด้านจิตลักษณะ

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านจิตลักษณะของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>ปัจจัยด้านจิตลักษณะ</u>				
ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์	362	3.60	0.50	มาก
ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน	362	3.76	0.44	มาก
ความพอใจในการทำงาน	362	2.96	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีปัจจัยด้านจิตลักษณะ ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตลักษณะของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ มีลักษณะของผู้บริหารเน้นงานสูงกว่าลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์เล็กน้อย สำหรับความพอใจในการทำงานของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยนัสสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการในด้านโครงสร้างการบริหาร
การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวง</u>			
<u>สาธารณสุขที่มีต่อการ</u>			
ด้านโครงสร้างการบริหาร	3.24	0.63	ปานกลาง
ด้านการจัดสรรทรัพยากร	2.89	0.56	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการบริหาร	3.22	0.46	ปานกลาง
รวม			ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยนัสสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีเจตคติต่อการในภาพรวม ดังนี้

เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยนัสสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการ ด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (3.24, 2.89 และ 3.22 ตามลำดับ)

ตอนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับของสมมติฐานที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ว่า "เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำ"

ในการวิเคราะห์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ของวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 362 คน จาก 42 วิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้แก่วิทยาลัยต่าง ๆ ทั้ง 42 วิทยาลัย ด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้วัดเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันนี้พัฒนาจากแบบวัดเจตคติของ เรมเมอร์ส (Remmers. 1954 : 91 - 93) และพัฒนาจากแบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิรूपระบบการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2520 : 55 - 176) และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดของเบสต์ (Best. 1970 : 232 - 233) ดังนี้

- | | | |
|-------------|---|---|
| 1.00 - 1.50 | = | ระดับเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก |
| 1.51 - 2.50 | = | ระดับเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำ |
| 2.51 - 3.50 | = | ระดับเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง |
| 3.51 - 4.50 | = | ระดับเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์สูง |
| 4.51 - 5.00 | = | ระดับเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์สูงมาก |

1. ระดับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จําแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคม มีรายละเอียด
ดังแสดงไว้ในตาราง 6

ตาราง 6 เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง
สาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จําแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคม

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
<u>เพศ</u>			
ชาย	3.31	0.64	ปานกลาง
หญิง	3.17	0.45	ปานกลาง
<u>อายุ</u>			
น้อยกว่า 31 ปี	3.17	0.38	ปานกลาง
31 - 40 ปี	3.10	0.47	ปานกลาง
41 - 50 ปี	3.20	0.48	ปานกลาง
มากกว่า 50 ปี	3.28	0.48	ปานกลาง
<u>วุฒิการศึกษา</u>			
ปริญญาตรี	3.22	0.46	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	3.17	0.48	ปานกลาง
<u>ตำแหน่ง</u>			
ผู้อำนวยการ	3.36	0.49	ปานกลาง
รองผู้อำนวยการ	3.25	0.50	ปานกลาง
หัวหน้าภาควิชา	3.15	0.47	ปานกลาง
หัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ	3.19	0.43	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
<u>ประสบการณ์ในการบริหาร</u>			
น้อยกว่า 6 ปี	3.21	0.50	ปานกลาง
6 - 10 ปี	3.13	0.44	ปานกลาง
11 - 15 ปี	3.15	0.53	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี	3.23	0.44	ปานกลาง
<u>ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน</u>			
น้อยกว่า 6 ปี	3.24	0.47	ปานกลาง
6 - 10 ปี	3.09	0.42	ปานกลาง
11 - 15 ปี	3.11	0.54	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี	3.19	0.45	ปานกลาง
<u>อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา</u>			
1 : 8 และ ต่ำกว่า	3.23	0.45	ปานกลาง
1 : 9 ถึง 1 : 16	3.17	0.52	ปานกลาง
1 : 17 ถึง 1 : 24	3.00	0.00	ปานกลาง
<u>สถานที่ทำงาน</u>			
วิทยาลัยพยาบาล	3.17	0.47	ปานกลาง
วิทยาลัยการสาธารณสุข	3.24	0.48	ปานกลาง
วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ฯ	3.50	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 3.00 - 3.50

2. ระดับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จำแนกตามปัจจัยด้านจิตลักษณะ มีรายละเอียดดังแสดงไว้ในตาราง 7

ตาราง 7 เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จำแนกตามปัจจัยด้านจิตลักษณะ

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์</u>			
มากและมากที่สุด	3.22	0.52	ปานกลาง
ปานกลาง	3.14	0.40	ปานกลาง
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน</u>			
มากและมากที่สุด	3.22	0.49	ปานกลาง
ปานกลาง	3.08	0.41	ปานกลาง
<u>ความพอใจในการทำงาน</u>			
มากและมากที่สุด	3.03	0.42	ปานกลาง
ปานกลาง	3.16	0.44	ปานกลาง
น้อยและน้อยที่สุด	3.47	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.03 - 3.47

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน ที่ประเมินโดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

งานวิจัยนี้ตั้งสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร". ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และเจตคติของผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร ทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ของแต่ละปัจจัย และตัวแปรย่อยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร เมื่อปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยนสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินการด้านโครงสร้างการบริหาร
เมื่อปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการดำเนินการด้านโครงสร้างการบริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
<u>เพศ</u>				
ชาย	3.28	0.77	.08	.77
หญิง	3.23	0.62		
<u>อายุ</u>				
น้อยกว่า 31 ปี	3.00	0.49	4.85	.01
31 - 40 ปี	3.20	0.61		
41 - 50 ปี	3.21	0.65		
มากกว่า 50 ปี	3.39	0.63		
<u>วุฒิการศึกษา</u>				
ปริญญาตรี	3.33	0.60	5.76	.02
สูงกว่าปริญญาตรี	3.19	0.64		
<u>ตำแหน่ง</u>				
ผู้อำนวยการ	3.32	0.48	1.40	.24
รองผู้อำนวยการ	3.25	0.71		
หัวหน้าภาควิชา	3.21	0.63		
หัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ	3.28	0.62		
<u>ประสบการณ์ในการบริหาร</u>				
น้อยกว่า 6 ปี	3.23	0.69		
6 - 10 ปี	3.24	0.60		

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการจัดการในด้านโครงสร้างการบริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
11 - 15 ปี	3.16	0.57	0.89	.45
มากกว่า 15 ปี	3.29	0.63		
<u>ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน</u>				
น้อยกว่า 6 ปี	3.22	0.64	0.89	.45
6 - 10 ปี	3.22	0.55		
11 - 15 ปี	3.17	0.61		
มากกว่า 15 ปี	3.39	0.72		
<u>อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา</u>				
1 : 8 และ ต่ำกว่า	3.16	0.57	1.99	.14
1 : 9 ถึง 1 : 16	3.25	0.67		
1 : 17 ถึง 1 : 24	3.32	0.59		
<u>สถานที่ทำงาน</u>				
วิทยาลัยพยาบาล	3.25	0.62	9.42	.01
วิทยาลัยการสาธารณสุข	3.07	0.62		
วิทยาลัยเทคนิคโรยัลีทางการแพทย์ฯ	4.00	0.63		

จากตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการจัดการด้านโครงสร้างการบริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 3.39 คงมีเพียงผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคโรยัลีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก ที่มีเจตคติต่อการ

ด้านโครงสร้างการบริหารอยู่ในเกณฑ์ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อวิเคราะห์ระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตัวแปรอายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษา และสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการด้านโครงสร้างการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการด้านโครงสร้างการบริหารเมื่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการในด้านการสร้างการบริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์</u>				
มากและมากที่สุด	3.28	0.67	4.80	.03
ปานกลาง	3.18	0.56		
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน</u>				
มากและมากที่สุด	3.28	0.64	14.59	.01
ปานกลาง	3.11	0.60		
<u>ความพอใจในการทำงาน</u>				
มากและมากที่สุด	2.96	0.62	19.09	.01
ปานกลาง	3.26	0.59		
น้อยและน้อยที่สุด	3.12	0.50		

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยจิตลักษณะแตกต่างกัน มีเจตคติต่อการด้านโครงสร้างการบริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.96 - 3.28 และเมื่อวิเคราะห์ระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน และความพอใจในการทำงานส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการด้านโครงสร้างการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์ ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการด้านโครงสร้างการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการด้านการจัดสรรทรัพยากร เมื่อปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการในด้านการจัดสรรทรัพยากร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
<u>เพศ</u>				
ชาย	2.91	0.73	.13	.72
หญิง	2.89	0.55		
<u>อายุ</u>				
น้อยกว่า 31 ปี	2.67	0.49	3.91	.01
31 - 40 ปี	2.80	0.58		
41 - 50 ปี	2.91	0.58		
มากกว่า 50 ปี	3.05	0.50		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการจัดการจัดสรรทรัพยากร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	P
<u>วุฒิการศึกษา</u>				
ปริญญาตรี	2.96	0.50		
สูงกว่าปริญญาตรี	2.86	0.59	1.19	.28
<u>ตำแหน่ง</u>				
ผู้อำนวยการ	3.14	0.71		
รองผู้อำนวยการ	2.89	0.47		
หัวหน้าภาควิชา	2.86	0.57		
หัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ	2.93	0.58	3.98	.01
<u>ประสบการณ์ในการบริหาร</u>				
น้อยกว่า 6 ปี	2.84	0.63		
6 - 10 ปี	2.86	0.55		
11 - 15 ปี	2.96	0.56		
มากกว่า 15 ปี	2.92	0.52	0.90	.44
<u>ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน</u>				
น้อยกว่า 6 ปี	2.88	0.57		
6 - 10 ปี	2.90	0.53		
11 - 15 ปี	2.91	0.60		
มากกว่า 15 ปี	2.92	0.56	0.20	.90
<u>อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา</u>				
1 : 8 และ ต่ำกว่า	2.90	0.58		
1 : 9 ถึง 1 : 16	2.90	0.58		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการจัดการด้านการจัดสรรทรัพยากร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1 : 17 ถึง 1 : 24	2.88	0.48	0.18	.84
<u>สถานที่ทำงาน</u>				
วิทยาลัยพยาบาล	2.90	0.55		
วิทยาลัยการสาธารณสุข	2.84	0.64		
วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ฯ	3.00	0.63	0.11	.99

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยชีวสังคมแตกต่างกัน มีเจตคติต่อการจัดการด้านการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.67 - 3.14 และเมื่อวิเคราะห์ระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า อายุ และตำแหน่ง ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการจัดการด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการจัดการด้านการจัดสรรทรัพยากรเมื่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการจัดการด้านการจัดสรรทรัพยากร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์</u>				
มากและมากที่สุด	2.88	0.62		
ปานกลาง	2.91	0.47	.53	.47
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน</u>				
มากและมากที่สุด	2.91	0.56		
ปานกลาง	2.84	0.57	11.97	.001
<u>ความพอใจในการทำงาน</u>				
มากและมากที่สุด	2.61	0.60		
ปานกลาง	2.92	0.54		
น้อยและน้อยที่สุด	3.37	0.49	14.26	.001

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยจิตลักษณะแตกต่างกัน มีเจตคติต่อการจัดการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.37 และเมื่อวิเคราะห์ด้วยนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน และความพอใจในการทำงานส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการจัดการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานการบริหาร
เมื่อปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการดำเนินงานการบริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
<u>เพศ</u>				
ชาย	3.31	0.4	3.06	.08
หญิง	3.21	0.46		
<u>อายุ</u>				
น้อยกว่า 31 ปี	3.22	0.43	0.45	.72
31 - 40 ปี	3.19	0.48		
41 - 50 ปี	3.24	0.44		
มากกว่า 50 ปี	3.21	0.47		
<u>วุฒิการศึกษา</u>				
ปริญญาตรี	3.23	0.46	1.39	.24
สูงกว่าปริญญาตรี	3.21	0.46		
<u>ตำแหน่ง</u>				
ผู้อำนวยการ	3.32	0.48	5.74	.001
รองผู้อำนวยการ	3.23	0.46		
หัวหน้าภาควิชา	3.18	0.44		
หัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ	3.28	0.48		
<u>ประสบการณ์ในการบริหาร</u>				
น้อยกว่า 6 ปี	3.22	0.46		
6 - 10 ปี	3.17	0.44		
11 - 15 ปี	3.25	0.47		

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
มากกว่า 15 ปี	3.23	0.46	0.86	.48
<u>ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน</u>				
น้อยกว่า 6 ปี	3.22	0.47		
6 - 10 ปี	3.21	0.45		
11 - 15 ปี	3.23	0.47		
มากกว่า 15 ปี	3.21	0.41	0.81	.49
<u>อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักเรียน</u>				
1 : 8 และ ต่ำกว่า	3.19	0.49		
1 : 9 ถึง 1 : 16	3.24	0.46		
1 : 17 ถึง 1 : 24	3.17	0.38	0.33	.72
<u>สถานที่ทำงาน</u>				
วิทยาลัยพยาบาล	3.21	0.46		
วิทยาลัยการสาธารณสุข	3.27	0.45		
วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ฯ	3.33	0.52	2.71	.07

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกัน มีเจตคติต่อการดำเนินงานการบริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.17 - 3.33 และเมื่อวิเคราะห์ระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ตำแหน่ง ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานการบริหาร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยนัสสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานการบริหารเมื่อปัจจัยด้านจิตลักษณะแตกต่างกัน

ตัวแปร	เจตคติที่มีต่อการดำเนินงานในการบริหาร			
	$\bar{X}$	S.D.	F	p
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์</u>				
มากและมากที่สุด	3.25	0.44	1.08	.30
ปานกลาง	3.17	0.47		
<u>ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน</u>				
มากและมากที่สุด	3.26	0.47	9.92	.01
ปานกลาง	3.08	0.38		
<u>ความพอใจในการทำงาน</u>				
มากและมากที่สุด	3.21	0.45	3.65	.03
ปานกลาง	3.18	0.45		
น้อยและน้อยที่สุด	3.47	0.54		

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยนัสสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยจิตลักษณะแตกต่างกัน มีเจตคติต่อการดำเนินงานการบริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08 - 3.47 และเมื่อวิเคราะห์ระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษา

วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการดำเนินงานในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับความพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กับปัจจัยด้านชีวิตสังคม

ตาราง 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวิตสังคมกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y	Y _a	Y _b	Y _c
X ₁	1.00	.184 ^{***}	.102 [*]	-.051	.181 ^{***}	.097 [*]	.204 ^{***}	-.381 ^{***}	-.058	-.015	-.024	-.092 [*]
X ₂		1.00	-.019	-.371 ^{***}	.579 ^{***}	.339 ^{***}	-.087 [*]	-.024	.174 ^{***}	.165 ^{***}	.171 ^{***}	.056
X ₃			1.00	-.102 [*]	.040	.000	-.102 [*]	-.015	-.055	-.061	-.066	-.051
X ₄				1.00	-.302 ^{***}	-.023	.040	.052	-.065	.034	-.067	-.103 ^{**}
X ₅					1.00	.442 ^{***}	-.009	-.129 ^{**}	.035	.067	.063	.008
X ₆						1.00	.119 [*]	-.218 ^{***}	-.016	.034	.021	-.075
X ₇							1.00	-.281 ^{***}	-.045	.104 [*]	-.012	-.035
X ₈								1.00	.037	.049	-.003	.119 [*]
Y									1.00			

$$R = .1737^{**}$$

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 14 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม ซึ่งมีตัวแปรย่อย 8 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร อำนาจในการบริหาร และในภาพรวม มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 8 ตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านโครงสร้างการบริหาร มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.064$ ถึง $.165$ โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ได้แก่ อายุ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.165$

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 8 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านการจัดสรรทรัพยากร มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.067$ ถึง $.171$ โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ได้แก่ อายุ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.171$

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 8 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านอำนาจในการบริหาร มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.103$ ถึง $.119$ โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ได้แก่ สถานที่ทำงาน และตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ได้แก่ เพศ และตำแหน่ง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 8 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง $-.065$ ถึง $.174$ โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ได้แก่ อายุ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.174$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ $.1737$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กับปัจจัยด้านจิตลักษณะ

ตาราง 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะ กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	Y	Y _a	Y _b	Y _c
X ₉	1.00	.362***	.158**	.117*	.140**	.043	.132**
X ₁₀		1.00	.119*	.223***	.204***	.152**	.197***
X ₁₁			1.00	.344***	.332***	.294***	.162***
Y				1.00			

$$R = .3899^{**}$$

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 15 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะ ซึ่งมีตัวแปรย่อย 3 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร อำนาจในการบริหาร และในภาพรวม มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 3 ตัว ประกอบด้วย ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์ ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน และความพอใจในการทำงาน กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านโครงสร้างการบริหาร มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .140 ถึง .332 โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความพอใจในการทำงาน และลักษณะของผู้บริหารเน้นงานมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .332 และ .204 ตามลำดับ และตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .140

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 3 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านการจัดสรรทรัพยากร มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .043 ถึง .294 โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความพอใจในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .294 และตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .152

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 3 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านอำนาจในการบริหาร มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .132 ถึง .197 โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน และความพอใจในการทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .197 และ .162 ตามลำดับ และตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร เน้นความสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .132

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อย 3 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .117
ถึง .344 โดยตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความ
พอใจในการทำงาน และลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .344 และ .223
ตามลำดับ และตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ลักษณะ
ของผู้บริหารเนื้องานสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .117

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะ กับเจตคติของผู้บริหาร
การศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ .3899
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยสรุปแล้วปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบัน
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และ
อำนาจในการบริหาร ได้แก่

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ตัวแปรที่สำคัญได้แก่

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบัน
พระบรมราชชนก ด้านอำนาจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบัน
พระบรมราชชนก ด้านโครงสร้างการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .001

1.3 ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก ด้านอำนาจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา มีความสัมพันธ์กับเจตคติของ
ผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านโครงสร้างในการบริหาร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 สถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยใน
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านอำนาจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ตัวแปรที่สำคัญได้แก่

2.1 ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหาร การศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านโครงสร้างการบริหารและอำนาจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านโครงสร้างการบริหารและอำนาจในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ปัจจัยด้านชีวสังคม มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .1737

4. ปัจจัยด้านจิตลักษณะ มีความสัมพันธ์กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยใน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรร ทรัพยากร และอำนาจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .3899

4. การวิเคราะห์หาลำดับที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร และการคัดเลือกตัวบุคลากรที่ดีที่สุด

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน ได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอนเพื่อหาลำดับที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหาร และคัดเลือกตัวบุคลากรที่ดีที่สุดจากปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 16 ค่าสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านโครงสร้างการบริหาร

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F	p
ความพอใจในการทำงาน	.3316	.1100	.3164	44.482	.001
ลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน	.3708	.1375	.1674	28.613	.001
อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา	.3891	.1514	.1180	21.289	.001

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัว มีตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านโครงสร้างการบริหาร ซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ดังนี้

ตัวแปรความพอใจในการทำงานมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3164 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีเป็นอันดับรองลงมาคือ ลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน และอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

เท่ากับ .1674 และ .1180 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร เท่ากับ .3891 ตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหารได้ .1514 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 15.14

ตาราง 17 ค่าสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านการจัดสรรทรัพยากร

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F	p
ความพอใจในการทำงาน	.2942	.0865	.2613	34.106	.001
ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน	.3169	.1004	.1059	20.041	.001
อายุ	.3336	.1113	.1068	14.941	.001

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัว มีตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ดังนี้

ตัวแปรความพอใจในการทำงานมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2613 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีเป็นอันดับรองลงมาคือ ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน และอายุ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1059 และ .1068 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านการจัดสรรทรัพยากรเท่ากับ .3336 ตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านการจัดสรรทรัพยากร ได้ .1113 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.13

ตาราง 18 ค่าสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การด้านอำนาจในการบริหาร

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F	p
ลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน	.1975	.0390	.1807	14.607	.001
ความพอใจในการทำงาน	.2418	.0585	.1406	11.150	.001

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัว มีตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านอำนาจในการบริหาร ซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ดังนี้

ตัวแปรลักษณะของผู้บริหารเนื้องานมีประสิทธิภาพเท่ากับ .1807 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีเป็นอันดับรองลงมาคือ ความพอใจในการทำงาน มีสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .1406 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านการอำนาจในการบริหารเท่ากับ .2418 ตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในด้านการอำนาจในการบริหารได้ .0585 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.85

ตาราง 19 ค่าสถิติของตัวแปร 11 ตัว ที่ใช้พยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงาน

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F	P
ความพอใจในการทำงาน	.3448	.1184	.2343	48.327	.001
ลักษณะของผู้บริหารในงาน	.3899	.1520	.2028	32.184	.001

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัว มีตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติของ
ผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการ
ดำเนินงาน ซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/
ตำแหน่งอื่น ๆ ดังนี้

ตัวแปรความพอใจในการทำงาน มีประสิทธิพยากรณ์เท่ากับ .2343 มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีเป็นอันดับรองลงมาคือ ลักษณะของผู้บริหาร
ในงาน มีสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .2028 และมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยใน
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงาน เท่ากับ .3899
ตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัย
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมได้ .1520 หรือสามารถ
พยากรณ์ได้ร้อยละ 15.20

จากการวิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 11 ตัว พบตัวแปรที่สามารถพยากรณ์เจตคติของผู้บริหาร
การศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการ
ด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหารที่ดีร่วมกัน 2 ตัว
คือ ความพอใจในการทำงาน และลักษณะของผู้บริหารในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

จากผลการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการจัดการด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะ เป็นตัวพยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการจัดการด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหารได้ดี ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการจัดการด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร" และสามารถทำนายเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน เพื่อประโยชน์ต่อสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และสร้างเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย ตัวแปร (1) เพศ (2) อายุ (3) วุฒิการศึกษา (4) ตำแหน่ง (5) ประสบการณ์ในการบริหาร (6) ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (7) อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา (8) สถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านจิตลักษณะ ประกอบด้วย ตัวแปร (1) ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ (2) ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน (3) ความพอใจในการทำงาน และเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การ ประกอบด้วย ตัวแปร (1) โครงสร้างการบริหาร (2) การจัดสรรทรัพยากร (3) อำนาจในการบริหาร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขฯ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปี 2539 ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าฝ่าย จำนวน 362 คน โดยใช้วิธีตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร โดยทำการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปี 2539 จำนวน 42 วิทยาลัย ซึ่งจำนวนตามประเภทของวิทยาลัยได้ดังนี้ วิทยาลัยพยาบาล 35 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุข 6 แห่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขฯ 1 แห่ง และเมื่อทำการวิเคราะห์จำนวนแหล่งข้อมูลโดยใช้อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล (2538 : 3) สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 อัตราส่วน คือ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 8 และต่ำกว่าจำนวน 10 แห่ง อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 9 ถึง 1 : 16 จำนวน 23 แห่ง และ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 17 ถึง 1 : 24 จำนวน 9 แห่ง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ในปีการศึกษา 2539 จำนวน 456 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2539 และตอบแบบสอบถาม จำนวน 362 คน

ในส่วนของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 362 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 22 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 65 คน หัวหน้าภาควิชา จำนวน 207 คน และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 68 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

งานการวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเครื่องมือนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน รวมจำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ เดอโรเช (DeRoche. 1987 : 223)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ ประกอบด้วย ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน และความพอใจในการทำงาน แบบสอบถามลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์และลักษณะของผู้บริหารเน้นงานนั้น ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามตนเองของฟลิชแมน (Cook and others. 1981 : 238 - 241 ; citing Fleishman. 1953b, 1957b) จำนวน 39 ข้อ แบบสอบถามความพอใจในการทำงานได้พัฒนาจากแบบสอบถามความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 393) และได้เพิ่มเติมคำถาม ซึ่งผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกประสงค์ให้ทำการศึกษาในผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 13 ข้อ รวมข้อคำถามได้จำนวน 52 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .3621

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหารด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดเจตคติของเรมเมอร์ส (Remmers. 1954 : 91 - 93) และพัฒนาจากแบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2520 : 55 - 176) รวมข้อคำถามได้ จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .4983

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองกับผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 8 แห่ง 75 คน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวแล้ว

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์หนังสือจาก ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้จัดส่งแบบสอบถามให้แก่วิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 42 แห่ง ด้วยตนเอง ในการจัดส่งข้อมูลคืนใช้วิธีส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC⁺ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ t-test F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

สรุปผล

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย และผลการตรวจสอบและทดสอบสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านชีวสังคมกับเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ตาราง 6) จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านชีวสังคมแตกต่างกัน มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 เพศ พบว่าผู้บริหารทั้งเพศชายและเพศหญิง มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันในเกณฑ์ปานกลาง โดยผู้บริหารเพศชายมีเจตคติต่อระบบสหสถาบันสูงกว่าผู้บริหารเพศหญิงเล็กน้อย

1.2 อายุ พบว่าผู้บริหารมีเจตคติต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับเจตคติสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

1.3 วุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเล็กน้อย

1.4 ตำแหน่ง พบว่าผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค และหัวหน้าฝ่าย มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันในระดับปานกลาง โดย ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการมีเจตคติต่อระบบสหสถาบันสูงกว่าผู้บริหารตำแหน่งอื่น ๆ เล็กน้อย

1.5 ประสบการณ์ในการบริหาร พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร น้อยกว่า 6 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร มากกว่า 15 ปี มีเจตคติต่อระบบสหสถาบัน สูงกว่ากลุ่มอื่น

1.6 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน น้อยกว่า 6 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร น้อยกว่า 6 ปี มี

สาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านอำนาจในการบริหาร ดังนี้

ตัวแปรลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1807 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ตรงลงมาคือ ความพอใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .1406 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว กับเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านอำนาจในการบริหารเท่ากับ .2418 ตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านอำนาจในการบริหารได้ .0585 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.85 (ตาราง 18)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 "เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำ"

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 "ปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะ ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร"

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะ บางตัว ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญของผลการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ อภิปรายตามกรอบความคิดของการวิจัย และอภิปรายตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบความคิดของการวิจัย

1.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะ ที่นำมาศึกษาส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อการดำเนินงานโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิน ปรัชญพุทธิ (2534 : 111 - 115) เรื่อง ชีวประชากรระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ที่ว่า อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/ประสบการณ์ สถานที่ทำงาน ส่งผลต่อเจตคติที่มีต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดอ โรเช (DeRoche. 1987 : 222 - 223) เรื่อง ระดับเจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติ ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง และสนับสนุนความคิดเห็นของ ไคสเลอร์, คอลลินส์ และมิลเลอร์ (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 7 - 8) ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ที่กล่าวว่า เจตคติมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคม เช่น ขนาดของชุมชน และตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะ เช่น ลักษณะของบุคคล และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เมอร์ฟี, เมอร์ฟี และนิวคอมบี้ (Kiesler, Collins and Miller. 1969 : 7 - 8 ; citing Murphy, Murphy and Newcomb. n.d.) ที่กล่าวว่า เจตคติเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เจตคติที่แตกต่างกันของบุคคล เกิดจาก อายุ วุฒิการศึกษา ความเชื่อและค่านิยมที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1967 : 66 - 87) ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีของ เฮิร์สเบอร์ก ในเรื่องของความพอใจในการทำงานที่ว่า ความพอใจในการ

ทำงานส่งผลให้บุคคลเกิดเจตคติที่ดี และเกิดความตั้งใจในการทำงานสูง

1.2 ปัจจัยและตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมและปัจจัยด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร มีอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ที่ดี 4 ตัว จากตัวแปรทั้งหมด 11 ตัว (ตาราง 16, 17 และ 18) คือ อายุ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา ลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน และความพอใจในการทำงาน สำหรับตัวแปรลักษณะของผู้บริหารเนื้องานความสัมพันธ์ ที่ไม่ปรากฏอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อเจตคติที่มีต่อระบบสหสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจเนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวมีส่วนร่วมพยากรณ์อยู่กับตัวแปรลักษณะของผู้บริหารเนื้องาน

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว จากตัวแปรทั้งหมด 11 ตัว คือ อายุ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา ลักษณะผู้บริหารเนื้องาน และความพอใจในการทำงานผู้วิจัยจึงขออธิบายเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับดังนี้

1.2.1 ความพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การทั้ง 3 ด้านคือ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยการรวมวิทยาลัยต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ทำให้โครงสร้างการบริหารองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการประสานการจัดการที่ดีเพื่อไม่ให้ผู้บริหารเกิดความสับสนในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ล่าช้า เนื่องจากต้องผ่านเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลายฝ่าย ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แนน้อย ศรีวรรณกุล (2533 : 6) เรื่อง สมองไหลนระบบราชการ ที่พบว่า เจตคติของผู้บริหารอันสืบเนื่องจาก

ความไม่กระจ่างชัดในเรื่องของความรับผิดชอบในตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับในส่วนของการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งหมายความว่ารวมถึงอัตราค่าจ้างและความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญในการดำเนินงานด้านการบริหารและส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหาร พบว่า จุดอ่อนของการดำเนินงานมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขคือการที่ไม่ได้มีการเตรียมงบประมาณให้เพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน และในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่วิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไม่ได้ยึดหลักของการมีประสิทธิภาพเป็นหลัก กล่าวคือ อัตราค่าจ้างบุคลากรและงบประมาณที่จัดสรรให้แก่วิทยาลัยต่าง ๆ ต่างกว่าเป้าหมายการผลิตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีวิง (Ewing. 1994 : 2405 - A) เรื่อง The Missouri School Improvement Program : School Superintendents' Perceptions ที่พบว่า จุดอ่อนของการดำเนินงานพัฒนา คือ เรื่องของงบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ กล่าวคือ การจัดสรรทรัพยากรตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของรูปแบบการใช้จ่ายที่เคยทำมาแล้วในอดีตซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยของ บาลด์วิน (Baldwin. 1987 : 520 - A) เรื่อง Age, Tenure and Job Satisfaction : A Tale of Two Perspective และผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ คอมนตร์ และสกันธี วรรณวัฒนา (2533 : 91) เรื่อง สภาพปัจจุบันของการอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่พบว่า การจัดสรรทรัพยากรที่มีความเหลื่อมล้ำทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ คอมนตร์ และสกันธี วรรณวัฒนา (2533 : 91) ยังพบอีกด้วยว่า อาจารย์เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีโอกาสได้รับรายได้พิเศษในรูปของเงินสมนาคุณผู้บริหารบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพียงระดับปานกลาง ตั้งใจทำงานเพียงเพื่อพอเสร็จใจไม่มีความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คุณวุฒิ คนฉลาด และคนอื่น ๆ (2533 : 119 - 121) เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายและเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัยและบริการด้านอื่น ๆ ที่พบว่า อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการทำงานในระดับปานกลาง ในส่วนของอำนาจในการบริหารนั้น เมื่อมีการมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารทำให้อำนาจในตำแหน่งของผู้บริหารบางคนลดน้อยลง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางไม่มีโอกาสตัดสินใจและใช้อำนาจในการบริหาร ส่งผลให้อาจารย์ออกจากระบบราชการมากขึ้น เนื่องจากกฎกีดกันอำนาจไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บาลด์วิน (Baldwin. 1987 :

520 - A) ที่พบว่า เมื่อมีการปฏิรูปการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้บริหารรู้สึกมีอำนาจน้อยลง และถ้าผู้อื่นมีอำนาจขึ้นมา อำนาจที่ผู้บริหารเคยมีย่อมถูกริดรอนไปทำให้ไม่มีอำนาจ

ดังนั้น จึงควรได้มีการพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ผู้บริหารด้วยการชักชวนความเข้าใจในนโยบายใหม่เพื่อให้สามารถตอบรับนโยบายได้อย่างเหมาะสมกับสภาพทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และรับทราบปัญหาข้อขัดข้องของหน่วยงานเพื่อจะได้แก้ไขปัญหาระดับของหน่วยงานได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ถูกริดรอนอำนาจไปได้เตรียมพร้อมกับสถานการณ์ที่ถูกเปลี่ยนแปลงไป และควรได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่ผู้บริหารทุกระดับด้วยการเพิ่มสวัสดิการทั้งในรูปของอัตราเงินเดือนและอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือนและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ดูงาน และลาศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.2.2 ลักษณะของผู้บริหารเน้นงานเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์
เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การทั้งด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนาจในการบริหาร

ลักษณะของผู้บริหารเน้นงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารที่มีลักษณะของผู้บริหารเน้นงานย่อมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา ตัวแปรลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน ทำให้ผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการปฏิรูปองค์การและเป้าหมายในการทำงานของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อย่างเป็นทางที่ยังคงเน้นในเรื่องของการผลิตนักศึกษาเป็นสำคัญ และแม้ว่าจะไม่ได้รับการตอบสนองจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารอย่างเหมาะสม ผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ก็ยังคงให้ความสำคัญกับการให้การเรียนการสอนและปฏิบัติตามปฏิทินโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภางศ์ จันทวานิช, สาอางค์ หิรัญบุระ และกุลวิตรา ภักคานนท์ (2533 : 29) เรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและปัญหาจริยธรรม ที่พบว่าคนจะออกจากระบบ

ราชการมากขึ้นเพราะรายได้น้อยและไม่มีสิ่งตอบแทนต่าง ๆ

ดังนั้นจึงควรได้ให้โอกาสผู้บริหารได้พัฒนาศักยภาพด้านการงาน ด้วยการเข้าร่วมการสัมมนา ศึกษา และฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารงาน

1.2.3 อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา

อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านโครงสร้างการบริหาร และยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงจำนวนอาจารย์ จำนวนนักศึกษา และภารกิจที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบและปฏิบัตินอกเหนือจากงานให้การเรียนการสอน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา ที่เกินมาตรฐาน ย่อมแสดงถึงภาระงานที่อาจารย์ต้องปฏิบัติย่อมมีปริมาณสูงขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อผลของการปฏิบัติงานและความรู้สึกรักของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ถ้าได้มีการเพิ่มอัตราค่าจ้างมากขึ้น จะทำให้จำนวนภาระงานที่อาจารย์ต้องปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็จะสามารถช่วยลดอัตราการสูญเสียอาจารย์ไม่ให้ออกจากระบบราชการได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิสเมิล (Ismail. 1992 : 277 - A) ที่ทำการศึกษาเรื่อง Understanding Educational Policies in Developing Countries : The case of the New Higher Education Policy in The Sudan ที่พบว่า การปรับปรุงการบริหารการศึกษาจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหาร ความร่วมมือ และเจตคติของผู้บริหาร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บาลด์วิน (Baldwin. 1987 : 520 - A) เรื่อง Perceived and Preferred Institutional Goals : A Study in Congruency ที่พบว่า เจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อระบบสหสถาบันเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กันและสภาพแวดล้อมในองค์การ

ดังนั้นจึงควรได้มีการจัดสรรอัตราค่าจ้างบุคลากรและงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เพื่อให้วิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พึ่งพาตนเองได้ และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดแก่ผู้บริหาร

1.2.4 อายุ

อายุเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษา

วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการจัดสรรทรัพยากร และยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถและประสิทธิภาพในการบริหาร มักพบว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยจะมีประสบการณ์ในการบริหารมากและมีความสุข รอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดอ โรเช (DeRoche. 1987 : 22 - 223) เรื่อง An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personnel : An Effective Schools Approach ที่พบว่า อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อเจตคติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิน ปรัชญพทธี (2534 : 111 - 115) ที่พบว่า อายุมีผลต่อเจตคติที่มีต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนา

เมื่ออายุส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารในการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหาร และในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงควรนํายาวของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งมาประกอบในการพิจารณาด้วย

2. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน เพื่อให้สามารถตอบจุดมุ่งหมายของการวิจัยแต่ละข้อ จึงขออภิปรายผลตามสมมติฐานดังต่อไปนี้

2.1 จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำ" ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสภาพทางสังคมและค่านิยมของคนไทยที่เน้นในเรื่องอำนาจและอาวุโส (ไพฑูริย์ ช่างเรียน. 2532 : 83 - 85) ทําให้ผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไม่แสดงเจตคติที่สามารถอธิบายปฏิบัติการได้ตอบที่มีต่อองค์การได้

2.2 จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร" พบว่า ผลวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะ สามารถพยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหารได้ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า ตัวแปร

ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ ไม่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันโดยตรง ทั้งนี้อาจเนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมีส่วนร่วมกับตัวแปรอื่น คือ ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน

ข้อเสนอแนะ

ในการให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยขอเสนอแนะตามผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรใดเป็นตัวพยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน โดยแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ (2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ตัวแปรที่ศึกษาสามารถพยากรณ์เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันได้ จึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน สำหรับสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อวางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปรอายุและอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 อายุ ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารทุกกลุ่มอายุมีเจตคติต่อระบบสหสถาบันในเกณฑ์ปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับเจตคติต่อระบบสหสถาบันสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี เล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี เป็นผู้บริหารอาวุโส ซึ่งจะได้รับทราบนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทั้งทางตรง และทางอ้อมมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อยดังนั้นจึงควรเน้นเรื่องการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้บริหารที่มีอายุน้อยเข้าใจ และรับทราบนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

1.2 อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา ผลการวิจัยแสดงว่าผู้บริหาร

วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 8 และต่ำกว่า 1 : 9 ถึง 1 : 16 และ 1 : 17 ถึง 1 : 24 มีเจตคติต่อระบบสหสถาบันในเกณฑ์ปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 8 และ ต่ำกว่า มีระดับเจตคติต่อระบบสหสถาบันสูงกว่า ผู้บริหารที่มีอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 9 ถึง 1 : 16 และ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา เป็น 1 : 17 ถึง 1 : 24 เล็กน้อย ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรได้มีการเพิ่มอัตรากำลังและทรัพยากรในวิทยาลัยที่มีอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษาสูงกว่ากลุ่ม 1 : 8 และ ต่ำกว่า เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของการจัดการศึกษา และเป็นการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐาน และเพื่อให้ตัวแปรอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา ไม่เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จึงควรได้ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.2.1 การจัดสรรอัตรากำลังอาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่วิทยาลัยต่าง ๆ ได้ยืมตัวมาช่วยปฏิบัติงาน ให้มีความหวังว่าจะได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มอาจารย์ระดับต้น ซึ่งได้ยอมสูญเสียสิทธิ์อื่นพึงมี พึ่งได้จากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หรือในส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนโดยตรง การที่อาจารย์ สายสาธารณสุขยอมเสียสละปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ สายสาธารณสุข จึงทำให้ไม่ได้รับสิทธิที่ควรได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือในส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน แสดงให้เห็นว่าเป็นความตั้งใจที่มั่นคงยิ่งของอาจารย์ สายสาธารณสุข ในอันที่จะดำรงไว้ซึ่งวิชาชีพอาจารย์ สายสาธารณสุข และด้วยความต้องการให้งานสาธารณสุขของประเทศดำเนินไปอย่างราบรื่น เพราะถ้าขาดอาจารย์ สายสาธารณสุข ของกระทรวงสาธารณสุข งานบริการสาธารณสุขในระดับชุมชนที่กำลังดำเนินการอยู่คงต้องสูญสลายไป และความหวังที่จะให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าคงไม่สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์

1.2.2 การสร้างระบบเครือข่ายในระหว่างวิทยาลัยที่มีที่ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือกัน

1.2.3 การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อให้โอกาสอาจารย์ได้ค้นพบภูมิใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และยังเป็นการ

เพิ่มความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกด้วย

1.2.4 ค่าตอบแทนวิชาชีพ การที่อาจารย์ สายสาธารณสุข ได้ยอมเสียสละรายได้อันพึงได้รับจากการให้บริการผู้เจ็บป่วยโดยตรง และยอมที่จะปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ สายสาธารณสุข ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ประกอบด้วย การให้การสอนแก่นักศึกษาในชั้นเรียน การติดตามนักศึกษาไปในพื้นที่ฝึกงาน เพื่อให้การอบรม ฝึกทักษะ และสอนแนะการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการให้การสอนแบบหนึ่งต่อหนึ่งแก่นักศึกษาแต่ละคน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นการปฏิบัติงานที่อาจารย์ สายสาธารณสุข ต้องรับผิดชอบและลงมือปฏิบัติควบคู่ไปกับนักศึกษาที่กำลังฝึกปฏิบัติจริงอยู่ และอาจารย์ผู้ฝึกสอนยังต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบในผลจากการฝึกปฏิบัติจริงของนักศึกษาอีกด้วย อาจารย์ผู้ฝึกสอนจึงต้องให้การเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของผลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างละเอียด รอบคอบ จนกว่านักศึกษาเหล่านั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้จริง นอกจากนี้อาจารย์ สายสาธารณสุข ยังต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบในผลเสียหายอันเกิดจากการปฏิบัติงานบกพร่องของนักศึกษาอีกด้วย ซึ่งลักษณะงานที่ต้องให้การเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อผล อันเนื่องจากการปฏิบัติงานของนักศึกษา ขณะทดลองปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าอาจารย์ สายสาธารณสุข นั้นต้องมีจรรยาวิชาชีพ และต้องเป็นผู้ที่เสียสละแล้วอย่างแท้จริง จากภาระงานที่ค่อนข้างยุ่งยาก ละเอียดยิบย่อย มีความเสี่ยงสูงของอาจารย์ สายสาธารณสุข ดังกล่าว จึงควรที่จะได้มีการนำเรื่องการให้ค่าตอบแทนวิชาชีพและเงินประจำตำแหน่งมาพิจารณา เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งขวัญและกำลังใจของอาจารย์ สายสาธารณสุข ที่ต้องปฏิบัติงานในด้านการสอนและให้การฝึกสอนการปฏิบัติจริงแก่นักศึกษา อีกทั้งจะเป็นอีกกลวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคลากรสายสาธารณสุขอื่น ๆ สนใจเข้ามาเป็นอาจารย์สอนนักศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สามารถดำรงไว้ซึ่งวิชาชีพอาจารย์ สายสาธารณสุขให้ยั่งยืนต่อไป และ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานกับผู้ป่วยได้ ลักษณะของการสอนจึงเข้มงวดกวดขันในเรื่องของการตรงต่อเวลา ระเบียบวินัย และการฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสติและรอบคอบตลอดเวลา นักศึกษาส่วนใหญ่จึงต้องพักในหอพักของวิทยาลัย เพื่อให้อาจารย์สามารถให้การอบรมสั่งสอนได้ทั้งงานและนอกเวลา ไม่เพียงเท่านั้นวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ยังมีนโยบายอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาฝึกงานด้วยการจัดสร้างอาคารหอพักภายในวิทยาลัย เพื่อให้บริการแก่นักศึกษาหลังจากฝึกปฏิบัติงาน ในช่วงเวร บ่าย - ดึก อีกด้วย ประกอบกับสถาบันพระบรมราชชนกมี

นโยบายให้เพิ่มจำนวนนักศึกษามากขึ้น ผนวกกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการก่อสร้างอาคารมีจำนวนจำกัด และบางวิทยาลัยมีพื้นที่ใช้สอยน้อย ไม่สามารถสร้างอาคารเพิ่มเติมได้ จึงไม่สามารถหาที่พักได้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาและอาจารย์ที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นด้วย ในส่วนของนักศึกษา วิทยาลัยได้แก้ปัญหาด้วยการอนุญาตให้นักศึกษาที่มีบ้านพักอยู่ในบริเวณใกล้เคียงวิทยาลัย เดินทางได้ หรือถ้าผู้ปกครองนักศึกษาบางคนประสงค์จะขออนุญาตให้นักศึกษาเช่าหอพักอยู่นอกวิทยาลัยก็สามารถกระทำได้ สำหรับในส่วนของอาจารย์นั้น อาจารย์ที่เพิ่งได้รับการบรรจุใหม่หรือย้ายโอนมาจากจังหวัดอื่นแต่ยังไม่มีตำแหน่งรองรับ เมื่อทางวิทยาลัยไม่มีงบประมาณที่จะจัดสร้างที่พักให้อาจารย์ได้ อาจารย์เหล่านั้นก็จำเป็นต้องไปเช่าบ้านอยู่นอกวิทยาลัยในบริเวณเขตเมืองเพื่อให้สามารถเดินทางไป - กลับได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจเช่นในปัจจุบัน ค่าเช่าบ้านในเขตเมืองจึงมีอัตราค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับเงินเดือนของอาจารย์ที่ต่ำมากอยู่แล้วโดยเฉพาะอาจารย์ที่บรรจุใหม่ ทักให้อาจารย์ต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอีกประการหนึ่งด้วย จึงก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้และเหนื่อยหน่าย ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่อาจารย์ สายสาธารณสุข ซึ่งมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน จึงควรที่จะได้มีนโยบายจัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านแก่อาจารย์ สายสาธารณสุข ที่ทางวิทยาลัยไม่สามารถจัดหาที่พักให้ได้ดังกล่าว

2. ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปรลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน และความพอใจในการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของผู้บริหาร เน้นงาน ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีเจตคติต่อระบบสหสถาบัน ในเกณฑ์ปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีลักษณะของผู้บริหาร เน้นงานมากและมากที่สุด มีระดับเจตคติต่อระบบสหสถาบันสูงกว่าผู้บริหารที่มีลักษณะของผู้บริหาร เน้นงานปานกลาง เล็กน้อย มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรได้จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้น

2.2 ความพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงว่า ผู้บริหารการศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีเจตคติต่อระบบสหสถาบัน

ในเกณฑ์ปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีความพอใจในการทำงานมากและมากที่สุด มีระดับเจตคติต่อระบบสหสถาบันสูงกว่าผู้บริหารที่มีความพอใจในการทำงานปานกลาง น้อยและน้อยที่สุดเล็กน้อย ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะดังนี้ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรให้ผู้บริหารระดับสูงได้ออกไปเยี่ยมเยียนวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาหนทางช่วยเหลือ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรได้ทำการวิจัยลักษณะนี้ในกลุ่มอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อหาข้อสรุปยืนยันผลการวิจัย เจตคติผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้ได้มากขึ้น

2.2 ควรเพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับความพร้อมด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และรายวิชาที่อาจารย์มีความถนัด เพื่อศึกษาชี้แจงจำกัด และ จําแนกรายวิชาที่วิทยาลัยแต่ละแห่งมีความพร้อมมาก - น้อยเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดระบบเครือข่ายขึ้นในระหว่างวิทยาลัย

2.3 ควรได้มีการทำวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จะทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ เจตคติมากขึ้น

บรรณาการ

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ และคนอื่น ๆ. การจัดทำโครงการการวิเคราะห์และการบริหาร.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี,
2528.
- การฝึกหัดครู, กรม. วันคล้ายวันสถาปนากรมการฝึกหัดครู 29 กันยายน 2529 ครบรอบ
32 ปี. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมวิทยฐานะครู, 2529.
- การพยาบาล, สมา. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองของสถานศึกษาวิชาการ
พยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2538. ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2538.
- กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชนะการพิมพ์,
2529.
- คุณวุฒิ คนฉลาด และคนอื่น ๆ. "การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการ
เข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การโยกย้าย และเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย
และบริการด้านอื่น ๆ," ใน สาระสำคัญจากผลการวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำ
แผนอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ. 2533 - 2547. หน้า 118 - 121. กรุงเทพฯ :
คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาคุณภาพคน 2530 -
2534. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,
2529.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ความคิดเห็น
เกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา ตามข้อเสนอของคณะกรรมการวางพื้นฐาน
เพื่อปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2520.
- จางงค์ สมประสงค์. การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2525.

- ชุมพร สังขปรีชา. บริหารรัฐกิจใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โรเดียนสตร์, 2529.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโรฬาร. การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ : บทสำรวจพรมแดนแห่งความรู้
แนววิพากษ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- คณั บุนนาค. "วิวัฒนาการโครงสร้างขององค์การ," ใน ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง.
หน้า 104 - 135. ม.ป.ท., 2524.
- ดิน ประชุมพทุธิ์. "หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และ
วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจและสัมฤทธิ์ผลของงาน การศึกษา
ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," ใน การประชุมเสนอผลงานการวิจัย ครั้งที่ 1 สาขา
สังคมศาสตร์และสาขามนุษยศาสตร์. หน้า 31 - 42. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527.
- _____. การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษามัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530.
- ทองศรี กาญ ญ อยุธยา. "ทฤษฎีองค์การ : โครงสร้างและพฤติกรรม," ใน การประสาน
แนวคิดและขอบข่ายของรัฐประศาสนศาสตร์. หน้า 62 - 93. กรุงเทพฯ : 2531.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. "ทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถาบันการศึกษา," ใน
ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง. หน้า 34 - 46. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ,
2524.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ญ อยุธยา. "กลุ่มและอิทธิพลของกลุ่ม," ประชากรศึกษา. 17(1) :
24 - 38 ; เมษายน - กันยายน 2534.
- เทคโนโลยีราชมงคล, สถาบัน. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล, 2532.
- _____. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล,
ม.ป.ป.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
2535.

- แน่น้อย ศรีวรารณมุลย์. "งานวิจัยเรื่องสมองไหลในระบบราชการ," สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการราชการ. 3(66) : 1 - 7 ; ตุลาคม 2533.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. "การเปลี่ยนแปลงแนวการบริหารจัดการแบบใหม่," ใน หนังสือที่ระลึกการประชุมใหญ่สามัญ. หน้า 69 - 95. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2537.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.
- พิทยา บวรวัฒนา. "กรอบการมององค์การ," ใน รัฐประศาสนศาสตร์ : รวมผลงานของนักวิชาการไทย. หน้า 141 - 168. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- พัฒนากาลังคนด้านสาธารณสุข, สถาบัน. ปฏิทินวางแผนงาน ปี 2537. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2537.
- _____. โครงสร้างวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยไทย ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง," ใน การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 45 - 53. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- ไพฑูรย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2532.
- "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับพิเศษ) พ.ศ. 2536," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 110 ตอนที่ 22. หน้า 23 และหน้า 28. 26 กุมภาพันธ์ 2536.
- "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2538," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 112 ตอนที่ 53 ก. หน้า 3. 25 ธันวาคม 2538.
- วิจิตร วรุตบางกูร. "ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ," สารานุกรมการศึกษาศาสตร์. 6 : 7 - 8 ; มกราคม - มิถุนายน 2530.
- _____. "มนุษยสัมพันธ์," สารานุกรมการศึกษาศาสตร์. 6 : 10 - 13 ; มกราคม - มิถุนายน 2530.

- วิจิตร ศรีสอาน, สุภรณ์ ศรีพล และสุรัฐ ศิลปอนันต์. เอกสารการสอนชุดวิชา 23301 หลักและระบบบริหารการศึกษา เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 - 5. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523.
- วุฒิชัย จันทวงศ์. "การศึกษาการจัดการองค์การ," ใน รัฐประศาสนศาสตร์ : รวมผลงานของนักวิชาการไทย. หน้า 169 - 222. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ศึกษาศึกษา, กระทรวง. ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2522.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์, 2513.
- สาธารณสุข, กระทรวง. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการระบาดวิทยาแห่งชาติ, 2535.
- สิริลักษณ์ คอมนันท์ และสกันธ์ วรวิวัฒนา. "สภาพปัจจุบันของการอุดมศึกษาในประเทศไทย," ใน สารสังคณจากผลการวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ. 2533 - 2547. หน้า 89 - 91. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.
- สุจิตรา บุญรัตน์พันธุ์. "วิธานนโยบายสาธารณะ : ขอบเขตและแนวทางศึกษา," ใน การประสานแนวคิดและขอบเขตของรัฐประศาสนศาสตร์. หน้า 25 - 46. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. การสร้างมาตรวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2534.
- สุภางศ์ จันทวานิช, สออาจค์ หิรัญบุระ และกุลวิตรา กังคานนท์. "การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และปัจเจกจริยธรรม," ใน สารสังคณจากผลการวิจัยเชิงนโยบายในโครงการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ. 2533 - 2547. หน้า 25 - 31. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.
- อนามัยแห่งประเทศไทย, สมาคม. ปฏิทินสาธารณสุข 2539. กรุงเทพฯ : สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, 2538.

- อมรชัย ตันติเมธ. "การวิจัย : บทบาทใหม่ของนักบริหารการศึกษา," ใน การวิจัยเชิง
นโยบาย : รูปแบบใหม่ของการกำหนดอนาคต. หน้า 155 - 166. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์ทศกัณฐ์, 2532.
- อรุณ รักธรรม. "แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับหลักการพัฒนากิจการ," ใน รัฐประศาสน-
ศาสตร์ : รวมผลงานของนักวิชาการไทย. หน้า 256 - 289. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักบริหารการศึกษาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลป์
 การพิมพ์, 2528.
- _____. การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์,
 2530.
- อุทัย เลาหิเชียร. "องค์การและการบริหารงานในมหาวิทยาลัย," ใน การบริหาร
มหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 69 - 96. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์, 2531.
- อุทัย เลาหิเชียร และวรงค์ จันทรร. "บทส่งท้าย," ใน การบริหารมหาวิทยาลัย
ในประเทศไทย. หน้า 334 - 336. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
 2531.
- อุทัย หิรัญโรต. สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้น
 ส่วนจำกัด ทิพย์อักษร, 2526. /
- _____. การบริหารประยุกต์, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสตร์, 2532.
- Abbott, Max G. and Francisco Caracheo. "Power, Authority and
 Bureaucracy," in Handbook of Research on Educational
Administration. A Project of the American Educational Research
Association. edited by Norman J. Boyan. p. 239 - 257.
 New York : Longman Inc., 1988.
- Amagi, Isao. Outline of Higher Education Planning Case in Japan.
 Bangkok : Ministry of University Affairs, 1988.

- Anderson, Linda K. "An Investigation of School Administration Personality Type and Gender to Leader Effectiveness Flexibility and Years of Experience," Dissertation Abstracts International. 56(08) : 2941 - A ; February, 1996.
- Badeian, Arthur G. and others. "Age, Tenure and Job Satisfaction : A Tale of Two Perspective," Journal of Vocational Behavior. 40(1) : 33 - 48 ; February, 1992. photocopied.
- Baldwin, Roland A. Perceived and Preferred Institutional Goals : A Study in Congruency. Dissertation. Medison : The University of Wisconsin, 1987. photocopied.
- Bartky, John A. Administration as Educational Leadership. California. Stanford University Press, 1956.
- Bass, Bernard M. Stogdill's Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. London : Collier Macmillan Publishers, 1981.
- Beare, Hedley, Brain J. Caldwell and Ross H. Millikan. Creating an Excellent School: Some New Management Techniques. New York : Routledge, 1989.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1970.
- Bienayme, Alain. "Europe Panel Research ," in The University and Corporation. p.37 - 52. Chiba : National Institute of Multimedia Education, 1990.
- Boyd, William Lowe. "Policy Analysis, Educational Policy and Management : Through a Glass Policy," in Handbook of Research on Educational Administration. A Project of the American Educational Research Association. edited by Norman J. Boyan. p. 501 - 522. New York : Longman Inc., 1988.

- Brown, Montague and Howard L. Lewis. Hospital Management System. Multi-Unit Organization and Delivery of Health Care.
Germantown : Aspen Systems Corporation, 1976.
- Burlingame, John F. "Information Technology and Decentralization,"
Harvard Business Review : Decentralized Management. p. 129 -
134. New York : Harvard College, 1966.
- Bush, Tony and Maurice Kogan. Directors of Education. London : George
Allen & Unwin (Publication) Ltd, 1982.
- Campbell, Ronald F. and others. Introduction to Educational
Administration. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1976.
- Chapman, Patrick. Survey of School Administrator Preparation Programs.
1990. Denver : Colorado State, Department of Education, 1990.
- Clement, Nancy Suzanne. A Developmental Study of the Variables of
Teacher Job Satisfaction. Dissertation. Temple University,
1992. photocopied.
- Collier, Donna Owens. Developmental Changes in Predictors of Job
Satisfaction for Female Elementary School Teachers. Dissertation.
Old Dominton University, 1992. photocopied.
- Collins, Tony and Terry Bruce. Staff Support and Staff Training.
New York : Tavistock Publications, 1984.
- Cook, John D. and others. The Experience of Work. A Compendium and
Review of 249 Measures and Their Use. London : Academic Press,
1982.
- Cook, Stuart W. and Claire Selltiz. "A Multiple-Indicator Approach to
Attitude Measurement," in Readings in Attitude Theory and
Measurement. edited by Martin Fishbein. p. 220 - 235. New York :
John Wiley & Sons Inc., 1967.

- Coombs, Clyde H. "Psychological Scaling without a Unit of Measurement," in Attitude Theory and Measurement. edited by Martin Fishbein. p. 117 - 124. New York : John Wiley & Sons Inc., 1987.
- Corwin, R.G., W.R. Lane and W.G. Monahan. "The Nature of Theory." in Theoretical Dimensions of Educational Administration. edited by William G. Monahan. p. 73 - 104. New York : Macmillan Publishing Co. Inc., 1975. /
- Costley, Dan L. and Ralph Todd. Human Relations in Organizations. Minnesota: West Publishing Company, 1983.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. New York : Harpers and Row, 1970.
- Crutchfield, Joyce Elaine P. Locus-of-Control, Interpersonal Trust, and Scholarly Productivity. Dissertation. Lincoln : The University of Nebraska, 1986.
- Davies, Lynn. Equity and Efficiency? School Management in an International Context. Philadelphia : The Falmer Press, 1990.
- Davis, Kieth and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill, 1985.
- DeRoche, Edward F. An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personnel. An Effective Schools Approach. 2 nd ed. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1987.
- Donnelly, James H., James L. Gibson and John M. Ivancevich. Fundamentals of Management. 5 th ed. Texas : Business Publications Inc., 1984. /
- Douglas, Tom. Basic Group Work. Great Britain : University Press, Cambridge, 1978.

- Drucker, Peter F. "New Templates for Today's Organizations," in Control : Structure, Systems, and Corporate Reporting. p.5 - 13. A Harvard Business Review Reprint Series, 1989.
- Eble, Kenneth E. The Art of Administration. A Guide for Academic Administrator's. Jossey - Bass Inc., 1978.
- Everard, Bertie and Geoffrey Morris. Effective School Management. 2 nd ed. London : Hollen Street Press Ltd, 1990. /
- Evers, Tsila Barner. Factors Affecting Job Satisfaction in Secondary School Teachers in Michigan. Dissertation. The University of Michigan, 1992. photocopied.
- Ewing, Larry David. The Missouri School Improvement Program : School Superintendents' Perceptions. Dissertation. University of Arkansas, 1994. photocopied.
- Fairweather, James S. "Managing Industry University Research Relationships," in Journal for Higher Education Management. 6(2) : 7 - 14 ; Win-Spr, 1991.
- Fishbein, Martin. Attitude Theory and Measurement. New York : John Wiley & Sons, 1967. /
- Gaff, Jerry G. and David O. Justice. "Faculty Development Yesterday, Today, and Tomorrow," in Institutional Renewal through the Improvement of Teaching. p. 85 - 89. San francisco: Jossey-Bass Inc., 1978.
- Gay, L.R. Educational Evaluation and Measurement: Competencies for Analysis and Application. 2 nd ed. Republic of Singapore : Macmillan Publishing Company, 1991. /
- Giblin, Edward J. "Organization Development : Public Sector Theory and Practice," in The Dimensions of Public Administration. p. 243 - 255. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1979.

- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr.
Organizations : Structure, Processes , Behavior. 6 th ed.
 Texas : Business Publications Inc.. 1975.
- Glen, Frederick. The Social Psychology of Organizations. Great
 Britain : Methuen & Co., 1975.
- Glick, Nancy L. "Job Satisfaction among Academic Administration,"
Research in Higher Education. 33(5) : 625 - 639 ; 1992.
- Goens, George A. and Sharon I.R. Clover. Mastering School Reform.
 Boston : Allyn and Bacon Inc., 1991.
- Gorton, Richard A. School Administration and Supervision, Leadership
 Challenges and Opportunities. 2 nd ed. Dubuque, IA : WM.C.
 Brown Company Publishers, 1983. /
- Gray, Sheila Christie. School-Based Instructional Decision-Making :
 A First-Year Study of School Improvement in the State of
 Maryland. Dissertation. University of Maryland College Park,
 1993. photocopied.
- Gray, Jerry L. and Frederick A. Starke. Organizational Behavior :
 Concepts and Applications. 3 rd ed. Columbus : Charles E.
 Merrill, 1984.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. Behavior in Organization.
 4 th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1993.
- Guruge, Ananda W.P. Towards Better Educational Management. New Delhi :
 Asian Institute of Educational Planning and Administration,
 1970.
- Guy, Keith A. Study of the High School Principalship : Relationships
 of Selected Job Contextual Factors with Principal Job Satisfac-
 tion, Security, Authority ,and Challenges. Dissertation.
 Iowa State University, 1992. photocopied.

- Hackman, J. Richard. "The Design of Work in the 1980s," in Reading in Organizations. edited by Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. p. 234 - 249. Texas : Business Publications, Inc., 1982.
- Hall, Richard H. Organizations : Structures, Processes, and Outcomes. 4 th ed. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1987.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York : The Macmillan Company, 1966.
- Hanson, E. Mark. Educational Administration and Organizational Behavior. 3 rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Holden, Ronnie Everett. The Black Public College and University Administrators' Attitude and Perceptions toward the Fordice Decision and Its Implications for Higher Education in a Southern on Border State. Dissertation. University of Maryland College Park, 1995. photocopied.
- Holmes, Mark. Blueprint for Educational Policy in Canada. Charlottetown : Canadian Society for the Study of Education, 1992.
- Hopkins, David. Evaluation for School Development. Philadelphia : Open University Press, 1989.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration Theory, Research, and Practice. 2 nd ed. New York : Random House, 1982.
- _____. Educational Administration Theory, Research, and Practice. 4 th ed. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Hrincu, Marina Elizabeth. The Concept of Organizational Effectiveness. Doctor's Thesis. University of Toronto, 1990. photocopied.

- Ideus, Kenneth E. A Study of Locus-of-Control, Job Satisfaction and a Number of Demographic Variables. Dissertation. Boston University, 1992. photocopied.
- Insko, Chester A. Theories of Attitude Change. New York : Appleton-Century-Crofts, 1967. /
- Ismail, Omer Hashim. Understanding Educational Policies in Developing Countries: The Case of the New Higher Education Policy in The Sudan. Dissertation. The Pennsylvania State University, 1992. photocopied.
- Jayaratne, Srinika. "The Antecedents, Consequences, and Correlates of Job Satisfaction," in Handbook of Organizational Behavior. edited by Robert T. Golembiewski. p. 111 - 140. New York : Marcel Dekker Inc., 1993.
- Jorde Bloom, Paula. "Influencing Overall Job Satisfaction and Organizational Commitment in Early Childhood Work Environments," in Journal of Environmental Health : 50(2) : 66 - 72 ; Fall - Win, 1987.
- Kapto, A.E. "School Administration: Optimal Ratio of Centralization to Decentralization," in Soviet Education : 32(8) : 27 - 36 ; Aug, 1990.
- Katz, Gerald, Abby Mitchell and Elaine Markezin. Ambulatory Care and Regionalization in Multi-Institutional Health Systems. London : An Aspen Publication, 1982.
- Kiesler, Charles A, Barry E. Collins and Norman Miller. Attitude Change. A Critical Analysis of Theoretical Approaches. New York : John Wiley & Sons, 1969. /

- Kim, Young Gook. The Relationship between Education and Job Satisfaction of Hotel Personnel in Korea. Dissertation. The George Washington University, 1992. photocopied.
- Laryea , Seth Abang. Organizational Communication Satisfaction and Job Satisfaction among Seventh Day Adventist Church Employees. Dissertation. La Sierra University, 1992. photocopied.
- Lawler III, Edward E. "Should the Quality of Work Life Be Legislated?," in Reading in Organizations. edited by Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. p. 223 - 226. Texas : Business Publications, Inc., 1982. /
- Lee, Eugene C. and Frank M. Bowen. The Multicampus University. A Study of Academic Governance. California : McGraw-Hill Book Company, 1971.
- _____. Managing Multicampus Systems. Effective Administration in an Unsteady State. California : Jossey-Bass Inc., Publishers, 1975.
- Leithwood, Kenneth A. and Deborah J. Montgomery. Improving Principal Effectiveness : The Principal Profile. Ontario:OISE Press, 1986.
- Lipham, James M. "Getzels's Models in Educational Administration," Handbook of Research on Educational Administration. A Project of the American Educational Research Association. p. 171 - 184. New York : Longman Inc., 1988.
- Matheson, Roderick Reid. A Comparative Study of the Percieved Job Satisfaction of Site Administrators in San Diego City Schools. Dissertation. University of San Diego, 1992. photocopied.

- Mbamba, A. Mauno, Nicholas Anante Nwagwu and Mam Biram Joof. Book of Readings in Educational Management. Zimbabwe : UNESCO Sub-Regional Office for Southern Africa, 1992.
- McNamara, James F. and Grace B. Chisolm. "The Technical Tools of Decision Making," Handbook of Research on Educational Administration. A Project of the American Educational Research Association. p. 525 - 568. New York : Longman Inc., 1988.
- Miskel, Cecil and Rodney Ogawa. "Work Motivation, Job Satisfaction, and Climate," Handbook of Research on Educational Administration. A Project of the American Educational Research Association. edited by Norman J. Boyan. p. 279 - 299. New York : Longman Inc., 1988.
- Moehlman, Arthur B. Social Administration. 2 nd ed. Boston : Houghton Mifflie Company, 1940./
- Morphet, Edgar L., Roe L. Johns and Theodore L. Reller. Educational Organization and Administration: Concepts, Practices, and Issues. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1967.
- Nkereuwem, Edet E. "The Correlation Between Job Satisfaction, Job Attitudes and Work Behavior among the Staff in Academic Libraries in Nigeria," Information Services and Use : 12(3) : 253 - 61 ; 1992.
- Oliver, Vicki S. "A Study of School-based Management in Selected Southern States : Extent of Implementation and Comparison of Attitude, Perceptions and Concerned of Principals and Teachers," International Abstracts. 53(12) : 4157 - A ; June, 1993.
- Paisal, Wangphanich. Job Satisfaction of Faculty Members at Srinakharinwirot University Thailand. Doctor's Thesis. Kansas : University of Kansas, 1984. photocopied.

- Payne, Malcolm. Working in Teams. London : The Macmillan Press Ltd, 1982.
- Platt - Sulki, Elizabeth Theresa. Self Actualization Levels, Stress, and Job Satisfaction among School Superintendents in Connecticut. Dissertation. University of Bridgeport, 1992.
- Portscheller, Mary K. Job Satisfaction of Caos of Continuing Higher Education, Holland's Congruency Construct, and Selected Variables. Dissertation. Illinois State University, 1992.
- Ramsay, William and E. Eugene Clark. New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation. London : The Falmer Press, 1990.
- Remmers, H.H. Introduction to Opinion and Attitude Measurement. New York : Harper & Brothers Publishers, 1954.
- Richards, Craig. "The Search for Equity in Educational Administration : A Commentory," in Handbook of Research on Educational Administration. A Project of the American Educational Research Association. edited by Norman J. Boyan. p. 159 - 168. New York Longman, 1988.
- Russel, John H. and Archie R. Ayers. Case Studies in the Liberal Arts College ; Academic Administration. Washington U.S. Government Printing Office, 1964.
- Ryans, David G. Characteristics of Teacher, Their Description Comparison and Appraisal, A Research Study. Washington D.C. : American Council on Education, 1960.
- Sawyer, Herbert L. "United States Panel Research," The University and Corporation. p. 125 - 138. Chiba : National Institute of Multimedia Education, 1990.

Schein, Edgar H. Organizational Psychology. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1965.

Sergiovanni, Thomas J. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction in Teaching," in Journal of Educational Administration. 5 : 66 - 82 ; May, 1967.

Sergiovanni, Thomas J. and others. Educational Governance and Administration. 2 nd ed. Allyn and Bacon, 1987.

_____. Educational Governance and Administration. 3 rd ed. Allyn and Bacon, 1991.

Singh, Sergit. "School Effectiveness and School Improvement in Negara Brunei Darusslem," in The Annual Meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Cardiff, Wales ; January 4 - 6, 1991.

Stephen, Veronica Panfilow. Principals Attitude Regarding the Relationship between School Improvement Research and Staff Development. Dissertation. University of Illinois at Urbana-Champaign, 1991. photocopied.

Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. London : Collier Macmillan Publishers, 1974.

Taylor, William. "Global and National Trends in Educational Administration," in The New Political World of Educational Administration. p. 1 - 14. ACEA National Conference: British Council, 1991. photocopied.

Triandis, Harry C. "Exploratory Factor Analyses of the Behavioral Component of Social Attitudes," in Attitude Theory and Measurement. edited by Martin Fishbein. p. 208 - 219. New York : John Wiley & Sons Inc., 1987.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Evaluation Social Action Projects, Principles, Methodological Aspects and Selected Examples. Mayenne: Imprimerie de la Manutention, 1980.

Walter, Gordon A. "On the Wisdom of Making Values Explicit in Organizational Behavior Research," in Handbook of Organizational Behavior. edited by Robert T. Golembiewski. p. 357 - 374.
New York : Marcel Dekker, Inc., 1993.

Zimbardo, Philip and Ebbe B. Ebbesen. Influencing Attitudes and Changing Behavior. A Basic Introduction to Relevant Methodology, Theory, and Applications. London : Addison-Wesley , 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อวิทยาลัย

รายชื่อวิทยาลัย
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ที่ใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ที่	วิทยาลัย	จังหวัด
1.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม	กรุงเทพฯ
2.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ	กรุงเทพฯ
3.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรีธัญญา	นนทบุรี
4.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพราศน์ราดูล	นนทบุรี
5.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี	นนทบุรี
6.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี	ชลบุรี
7.	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สลบุรี	ชลบุรี
8.	วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข	กรุงเทพฯ

รายชื่อวิทยาลัย
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ที่	วิทยาลัย	จังหวัด
1.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทมฯ	กรุงเทพฯ
2.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ	กรุงเทพฯ
3.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรีธัญญา	นนทบุรี
4.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราศนราดูล	นนทบุรี
5.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี	นนทบุรี
6.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพระปกเกล้า จันทบุรี	จันทบุรี
7.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี	ชลบุรี
8.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสยามนท	ชัยนาท
9.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราชบุรี	ราชบุรี
10.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสจกีสรีราช	ราชบุรี
11.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสนครสวรรค์	นครสวรรค์
12.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์	นครสวรรค์
13.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพระพุทธรชินราช	พิษณุโลก
14.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสอุตรดิตถ์	อุตรดิตถ์
15.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลำปาง	ลำปาง
16.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสเขลางค์นคร	ลำปาง
17.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสเชียงใหม่	เชียงใหม่
18.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพะเยา	พะเยา
19.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสสระบุรี	สระบุรี
20.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพระพุทธรบาท	สระบุรี
21.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสนครราชสีมา	นครราชสีมา

ที่	วิทยาลัย	จังหวัด
22.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรบุรี	สุรินทร์
23.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิ์ประสงศ์	อุบลราชธานี
24.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	นครพนม
25.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุดรธานี	อุดรธานี
26.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีขอนแก่น	ขอนแก่น
27.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรีมหาสารคาม	มหาสารคาม
28.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพบุรี	เพชรบุรี
29.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษณ์ธานี	สุราษฎร์ธานี
30.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช
31.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา	สงขลา
32.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส	นราธิวาส
33.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา	ยะลา
34.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิตำ	ตรัง
35.	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสพพรรณบุรี	สุพรรณบุรี
36.	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ชลบุรี	ชลบุรี
37.	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พิษณุโลก	พิษณุโลก
38.	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อุบลราชธานี	อุบลราชธานี
39.	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ขอนแก่น	ขอนแก่น
40.	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ยะลา	ยะลา
41.	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ตรัง	ตรัง
42.	วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขฯ	กรุงเทพฯ

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามการวิจัย

ที่ สท 0216/61/ 145

สภากษัตริย์บรมราชชนก

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ เขตปทุมธานี 11000

14 พฤษภาคม 2539

เรื่อง ทดสอบความเหมาะสมเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษา
ของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน จำนวนชุด

ด้วย นางสาวเลขา นุ่มน้อย นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติ
ของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน" ทั้งนี้โดยอยู่ในความ
ควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ปรมาจารย์

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา กิตติธรรม กรรมการ

ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการ
หัวหน้าฝ่าย และ หัวหน้าภาควิชา ในวิทยาลัยของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

สถาบันพระบรมราชชนก พิจารณาแล้วเห็นว่าการวิจัยนี้ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร
ในการพัฒนาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลของผู้วิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และ หัวหน้าภาควิชา
ทบทวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ส่งมาพร้อมนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณในความร่วมมือครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

พ.ร. ๔ ม.๕/๔๐

กองแผนงาน

โทร 590-6251

(นายชวลิต นุ่มน้อย)

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๘ วิทยาลัยการแทน

ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

**แบบสอบถามผู้บริหารการศึกษา
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง แบบสอบถามผู้บริหารการศึกษาลำดับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านชีวสังคม มี 8 ข้อ ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- ตำแหน่ง
- ประสบการณ์ในการบริหาร
- ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
- อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา
- สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ มี 52 ข้อ ประกอบด้วย

- ลักษณะของผู้บริหาร
- ความพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 สอบถามเจตคติของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อองค์กร มี 25 ข้อ ประกอบด้วย

- ด้านโครงสร้างการบริหาร
- ด้านการจัดสรรทรัพยากร
- ด้านอำนาจในการบริหาร

ขอความกรุณาตอบทุกตอนและทุกข้อด้วย จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร เกี่ยวกับปัจจัยด้านชีวสังคม ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- ตำแหน่ง
- ประสบการณ์ในการบริหาร
- ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
- อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา
- สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามที่เป็นจริงในแต่ละข้อ

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี () 31 ปี - 40 ปี
() 41 ปี - 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
()ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก () อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
4. ตำแหน่ง () ผู้อำนวยการ () รองผู้อำนวยการ
() หัวหน้าภาควิชา () หัวหน้าฝ่าย
() อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
5. ประสบการณ์ในการบริหาร
() น้อยกว่า 6 ปี () 6 ปี - 10 ปี
() 11 ปี - 15 ปี () 16 ปี ขึ้นไป
6. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
() น้อยกว่า 6 ปี () 6 ปี - 10 ปี
() 11 ปี - 15 ปี () 16 ปี ขึ้นไป

7. อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา

() 1 : 8 และ ต่ำกว่า

() 1 : 9 ถึง 1 : 16

() 1 : 17 ถึง 1 : 24

8. สถานที่ทำงาน

() วิทยาลัยพยาบาล/วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี

() วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

() วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข

() อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตลักษณะ ประกอบด้วย

- ลักษณะของผู้บริหาร
- ความพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ตอนที่ 2.1 ลักษณะของผู้บริหาร

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารมุ่งวัดใน 2 ลักษณะ คือ งาน และความสัมพันธ์

2. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ท่านซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาเห็นความสำคัญ และนำลักษณะดังกล่าวมาใช้ในการบริหารงานของท่านมาก - น้อยเพียงใด แล้วใส่ ./ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ลักษณะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1.	เมื่อผู้ร่วมงานมีเรื่องมางาจนข้าพเจ้ามัก จะเรียกผู้กรณีมาพูดคุยกัน					
2.	ข้าพเจ้าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความ ประทับใจในตัวข้าพเจ้า					
3.	ข้าพเจ้าจะเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้ร่วมงานเพียง ฝ่ายเดียว					
4.	ข้าพเจ้ามักจะขอร้องให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถของเขา					
5.	ข้าพเจ้ายินดีช่วยเหลือผู้ร่วมงานทั้งเรื่อง เกี่ยวกับหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว					
6.	ข้าพเจ้าจะออกมารับแทนผู้ร่วมงานแม้เรื่องนั้น จะทําให้ผู้กรณีไม่พอใจข้าพเจ้า					
7.	ข้าพเจ้าจะคอยติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย ไปว่าได้ดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่					

ข้อ	ลักษณะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
8.	ข้าพเจ้ามักจะเห็นว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าทำนั้นดีแล้ว แม้จะมีผู้เสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลง					
9.	ข้าพเจ้าจะหมุนเวียนหน้าที่ของผู้ร่วมงาน โดยจะ เป็นผู้ใดตรงเอง					
10.	ข้าพเจ้าจะไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงงานไปจากที่ได้กำหนดไว้แต่เดิม					
11.	ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องอธิบายเหตุผลของการกระทำของข้าพเจ้า					
12.	ข้าพเจ้าจะตัดสินใจเพียงลำพังโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน					
13.	ข้าพเจ้าจะคอยให้การสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
14.	ข้าพเจ้าจะพิจารณาไตร่ตรองก่อนที่จะตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ					

ข้อ	ลักษณะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
15.	ข้าพเจ้าจะปฏิบัติกับผู้ร่วมงานเสมือนปฏิบัติกับตนเอง					
16.	ข้าพเจ้าจะวิจารณ์ผลงานมากกว่าจะวิจารณ์การกระทำของผู้ร่วมงาน					
17.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลง					
18.	ข้าพเจ้ามักจะนำข้อเสนอนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ					
19.	ข้าพเจ้าจะให้ผู้ร่วมงานตรวจสอบสาระสำคัญของงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง					
20.	ในการวิเคราะห์งานร่วมกับผู้ร่วมงาน ข้าพเจ้าพยายามทำความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของพวกเขา					
21.	ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะต้องทำงานล่วงเวลา					

ข้อ	ลักษณะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
22.	ข้าพเจ้าจะพยายามตรวจสอบความคิดเห็นของข้าพเจ้ากับกลุ่มผู้ร่วมงานเสมอ					
23.	ข้าพเจ้าจะบริหารงานอย่างเข้มงวดกวดขัน					
24.	ข้าพเจ้าจะวิจารณ์งานที่ไม่มีคุณภาพ					
25.	ข้าพเจ้าจะคอยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานมาก ๆ					
26.	ข้าพเจ้าจะคอยผลักดันผู้ร่วมงานที่ไม่ค่อยทำงานให้ทำงานมากขึ้น					
27.	ข้าพเจ้าจะคอยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเสนอแนะความคิดใหม่ ๆ					
28.	ข้าพเจ้ามักจะส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษ					
29.	ข้าพเจ้าจะขอร้องให้ผู้ร่วมงานเสียสละเพื่อให้หน่วยงานดีขึ้น					

ข้อ	ลักษณะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
30.	ข้าพเจ้าจะดูแลผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งที่ส่วนกลางกำหนดมา					
31.	ข้าพเจ้ามักจะเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานนำไปใช้ในการแก้ปัญหา					
32.	ข้าพเจ้าจัดให้มีสวัสดิการเพื่อหน่วยงานมิใช่เพื่อบุคคล					
33.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ร่วมงานไว้วางใจและกล้าพูดกับข้าพเจ้า					
34.	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานของข้าพเจ้า					
35.	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะให้หน่วยงานของข้าพเจ้าอยู่ในระดับแนวหน้า					
36.	ข้าพเจ้าพยายามให้เกิดความผูกพันในกลุ่มผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ลักษณะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		เสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
37.	ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา					
38.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยที่จะให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้กำหนดรายละเอียด และวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
39.	ข้าพเจ้ามักจะพบปะกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					

คำชี้แจง ตอนที่ 2.2 ความพอใจในการทำงาน

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในการทำงาน
2. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่า ท่านซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาเห็นความสำคัญในเรื่งดังกล่าวมาก - น้อยเพียงใด แล้วใส่ ✓ ลงในช่องคำตอบเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ความพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	รู้สึกกำกวม ระหว่าง เห็นด้วยกับ ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง จะไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพอาจารย์เป็น อาชีพที่มีศักดิ์ศรี					
2.	บางครั้งข้าพเจ้าท้อใจกับงานที่ ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่บ้าง					
3.	ถ้าข้าพเจ้ามีฐานะมั่นคงและสามารถ ดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างสุขสบายโดยไม่ ต้องทำงานข้าพเจ้าจะลาออกจากงาน					
4.	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าคิดจะ เปลี่ยนงาน					
5.	อาชีพอาจารย์ของข้าพเจ้าทำให้ ข้าพเจ้าภูมิใจในตัวเองมาก					
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของ ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงาน มากกว่าข้าพเจ้า					
7.	ข้าพเจ้าชอบงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ					

ข้อ	ความพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก	ค่อนข้าง เห็นด้วย	รู้สึกกำกวม ระหว่าง เห็นด้วยกับ ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง จะไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
8.	ข้าพเจ้าพอใจกับความก้าวหน้าในระดับ ตำแหน่งของข้าพเจ้าเมื่อเทียบกับ อาจารย์ของทบวงฯ					
9.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับ ตำแหน่งของข้าพเจ้า					
10.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่าย					
11.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้า และอาจารย์ของทบวงฯ ได้รับมีความ เท่าเทียมกัน					
12.	วิทยาลัยจัดบ้านพักให้แก่อาจารย์ได้ทั่วถึง และให้เบิกค่าเช่าบ้านได้ตามสิทธิ์					
13.	วิทยาลัยให้โอกาสข้าพเจ้าพัฒนาตนเอง ในเรื่องการศึกษาต่อการฝึกอบรมและ การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติของผู้บริหารการศึกษา ที่มีต่อการ
งาน 3 ด้าน คือ โครงสร้างการบริหาร ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนวยการ
ในการบริหาร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเจตคติของผู้บริหารการศึกษาในด้านโครงสร้างการบริหาร
ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านอำนวยการในการบริหาร กรุณาตอบตามความเป็นจริง
ในความรู้สึกรของท่าน
2. ให้พิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วตัดสินใจว่าท่านมีความคิดเห็นระดับใด โดยเขียน
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นนั้น ๆ

ข้อ	เจตคติของผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การจัดโครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก ชัดเจน ทุกวิทยาลัยมีความเข้าใจตรงกัน					
2.	โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก ทำให้การ บริหารงานของวิทยาลัยคล่องตัวมากขึ้น					
3.	โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก ก่อให้เกิด ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างวิทยาลัย					

ข้อ	เจตคติของผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก ทำให้ข้าพเจ้าบริหารงานได้คล่องตัวขึ้น					
5.	โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก ทำให้ขั้นตอนการดำเนินงานทางธุรการลดน้อยลง					
6.	โครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก ทำให้ผู้บริหารเข้าใจทิศทางของภารกิจที่ต้องปฏิบัติชัดเจน					
7.	วิทยาลัยต่าง ๆ มีการประสานงานกัน					
8.	การที่มีสถาบันพระบรมราชชนกร่วมรับผิดชอบในการบริหาร ทำให้เกิดการติดตามงานระหว่างสถาบันฯ กับวิทยาลัย					
9.	การที่มีสถาบันพระบรมราชชนกร่วมรับผิดชอบในการบริหาร ทำให้วิทยาลัยขาดเอกภาพในการบริหาร					

ข้อ	เจตคติของผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	การที่มีสถาบันพระบรมราชชนก มีผู้รับผิดชอบในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างจริงจัง ทำให้การบริหารงานของวิทยาลัยรวดเร็วขึ้น					
11.	สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดขอบเขตในการบริหารการศึกษาของแต่ละวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน					
12.	วิทยาลัยได้ปฏิบัติตามนโยบายและหลักการที่วางไว้					
13.	การที่มีสถาบันพระบรมราชชนกเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารทำให้คุณภาพของผู้จบการศึกษาดีขึ้นกว่าเดิม					
14.	การมีหน่วยงานจัดการศึกษาในลักษณะเดียวกันหลายวิทยาลัย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันด้านการจัดสรรทรัพยากรระหว่างวิทยาลัย					

ข้อ	เจตคติของผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	สถาบันพระบรมราชชนกได้มอบอำนาจการจัดสรรงบประมาณในรายละเอียด ให้วิทยาลัยดำเนินการเอง					
16.	วิทยาลัยทุกวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม					
17.	วิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
18.	วิทยาลัยมีอาคารเรียนและสถานที่ฝึกงานเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
19.	วิทยาลัยมีครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอแก่การจัดการเรียนการสอน					
20.	สถาบันพระบรมราชชนกเปิดโอกาสให้วิทยาลัยตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง					
21.	สถาบันพระบรมราชชนกทำให้ผู้อำนวยการตัดสินใจของวิทยาลัยลดน้อยลง					

ข้อ	เจตคติของผู้บริหารการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22.	สถาบันพระบรมราชชนกให้สิทธิผู้บริหารวิทยาลัยแต่ละวิทยาลัยในการให้คณาจารย์ผู้ร่วมงาน					
23.	สถาบันพระบรมราชชนกผูกขาดอำนาจโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของวิทยาลัย					
24.	วิทยาลัยมีอำนาจในการดำเนินการวัดผลการศึกษาอย่างอิสระ					
25.	ข้าพเจ้าได้รับสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจเหมาะสมกับตำแหน่ง					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข
ที่มีต่อระบบสหสถาบัน

บทคัดย่อ
ของ
เลขา ปุ่มน้อย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาด้วยใบพัด สาขาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2540

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน ปัจจัยที่ใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์การ ในด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดสรรทรัพยากร และอำนาจในการบริหาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 362 คน เป็นผู้บริหารการศึกษานิ่งกัศสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 42 วิทยาลัย จำนวนออกเป็นวิทยาลัยพยาบาล 35 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 6 แห่ง และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก 1 แห่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 22 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 65 คน หัวหน้าภาควิชา จำนวน 207 คน และหัวหน้าฝ่าย/ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 68 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2539

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อระบบสหสถาบัน ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยด้านชีวสังคม จำนวน 8 ตัวแปร คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา และสถานที่ทำงาน ตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ลักษณะของผู้บริหารเน้นความสัมพันธ์ ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน และความพอใจในการทำงาน สำหรับข้อความเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อองค์การ ประกอบด้วยข้อความด้านโครงสร้างการบริหาร จำนวน 13 ข้อ ข้อความด้านการจัดสรรทรัพยากร จำนวน 6 ข้อ และข้อความด้านอำนาจในการบริหาร จำนวน 6 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ t-test F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังนี้

1. เจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันในด้านโครงสร้างการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความพอใจในการทำงาน ลักษณะของผู้บริหารเน้นงาน และ

อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ : นักศึกษา

3. ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันในด้านการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความพอใจในการทำงาน ลักษณะของผู้บริหารเพื่องาน และอายุ

4. ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อเจตคติของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อระบบสหสถาบันในด้านอำนาจในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ลักษณะของผู้บริหารเพื่องาน และ ความพอใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารการศึกษา ระบบสหสถาบัน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ผู้บริหารการศึกษาของวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เกิดเจตคติที่ดีต่อการบริหารการศึกษาระบบสหสถาบัน

FACTORS AFFECTING MINISTRY OF PUBLIC HEALTH EDUCATIONAL
ADMINISTRATORS' ATTITUDES TOWARD
MULTI-INSTITUTIONAL SYSTEM

AN ABSTRACT

BY

LEKHA NUMNOY

Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

March 1997

In this research , the researcher investigates into factors affecting the attitudes towards the multi-institutional system of the education administrators employed by the Ministry of Public Health. The independent variables are the bio-sociological characteristics related to the personal psychology of work, and the attitudes towards the organization of the administrator in relation to (1) administration structure (2) resource allocation and (3) administration power. The dependent variable is the attitudes towards multi-institutional system as a whole of the education administrators.

Studies have been conducted with 362 education administrators of Praboromarajchanok Institute of the Ministry of Public Health. These 362 samples are consisted of 22 directors, 65 deputy directors, 207 heads of academy and other 68 persons are heads of department and other positions from 35 Nurse Colleges, 6 Health Colleges and a Health and Medical Technology College.

A set of questionnaire has been used to identify the attitudes of the education administrator towards the multi-institutional system. Concretely, it covers 8 bio-sociological factors, 3 characteristics related to personal psychology of work, and the attitudes towards three aspects of the organization. The bio-sociological factors are sex, age, education, position, administration experience, experience in the actual position, lecturer/student ratio, and workplace location. The characteristics related to personal psychology of work are concerned with the administration style taken by the administrators, whether it is task-oriented or relation-oriented, and the level of work satisfaction. Finally, regarding the attitudes towards the organization as a whole, three aspects are investigated, namely the administration

structure (13 questions), resource allocation (6 questions) and administration power (6 questions).

The hypotheses were tested using the statistical estimation based on means, standard deviation, percentage, t-test, F-test and step-wise multiple regression.

The major findings of this research are:

1. The education administrators of the Ministry of Public Health indulge on average a positive attitude towards the multi-institutional system.
2. The bio-sociological factors and personal psychology of work that significantly affected the attitudes towards the administration structure of the multi-institutional system are work satisfaction, task-oriented style of work, and lecturer/student ratio.
3. The bio-sociological factors and personal psychology of work that significantly affected the attitude towards the resource allocation of the multi-institutional system are work satisfaction, task-oriented style of work, and age.
4. Only factors related to the personal psychology of work that significantly affected the attitude towards the administration power of the multi-institutional system, and they are task-oriented style of work, and work satisfaction.

From these findings, the researcher proposes the guidelines to setting up a development plan for the multi-institutional system of education. If followed, the plan should be in consonance with the need of the education administrators and help create a positive attitude towards the multi-institutional system in the education administrators under Praboromarajchanok Institute of Ministry of Public Health.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวเลขา ชื่อสกุล นุ่มน้อย

วัน เดือน ปีเกิด เกิดวันที่ 25 เดือน ตุลาคม พุทธศักราช 2491

สถานที่เกิด อำเภอปทุมวัน กรุงเทพฯ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 100/309 หมู่ที่ 3 ซอยท่าอิฐ ถนนรัตนานิเบศร์
แขวงไทรมา เขตเมือง นนทบุรี 11000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองแผนงาน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2506	มัธยมศึกษา โรงเรียนศิษย์วัดนา กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2517	กศ.บ. (วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาโทภาษาอังกฤษ) จาก วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2527	พณ.ม. (บริหารธุรกิจ-MBA) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2539	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ