ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

The Relationship Between Participatory Management and Organizational Commitment of Educational Personnel in a Primary Educational Service Area

วีระชาติ กุลสุวรรณ
Weerachat Kulsuwan
ในตะวัน กำหอม
Naitawan Kumhom
ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์
Tippawan Moonlasart
สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Department of Educational Administration,
Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College
Corresponding author, e-mail: plu1234@hotmail.com*

Received: March 14, 2025; **Revised:** June 29, 2025; **Accepted:** June 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ รองลงมา คือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอันดับสุดท้ายคือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ 2) ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาคือด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานตามลำดับ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร, การบริหาร

Abstract

The purposes of this research were: (1) to examine the level of participative management, (2) to investigate the level of organizational commitment, and (3) to analyze the relationship between participative management and organizational commitment among educational personnel under the Office of Primary Educational Service Area. The sample consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The overall level of participative management among educational personnel was high. When considering each aspect, the highest mean score was in benefit participation, followed by implementation participation, decision-making participation, and evaluation participation, respectively. 2. The overall level of organizational commitment was also high. The highest mean was found in affective commitment, followed by continuance commitment and normative commitment, respectively. 3. Participative management was positively correlated with organizational commitment at a moderate level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Participative Management, Organizational Commitment, Administration

บทนำ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางสำคัญที่ถูกนำมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีบทบาทในการกำหนดแนวทางและตัดสินใจในการบริหารองค์กร แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ รายงานสถานการณ์การศึกษาไทย ปี 2566 ของ สกศ. ยังระบุว่า สกศ. ผนึกเครือข่ายขยาย ‘All for Education’ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มโอกาสและสร้างความพร้อมทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ระบุว่าการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม (2545) ยังกล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพยายามพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ธงชัย สันติวงษ์ (2525) ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีการโยกย้ายบ่อยครั้งภายในระยะเวลา 3–5 ปี และแสดงความไม่พึงพอใจต่อบทบาทในการร่วมตัดสินใจด้านการบริหาร ส่งผลต่อความรู้สึกห่างเหินจากองค์กร ปัญหานี้สอดคล้องกับแนวโน้มระดับชาติที่สะท้อนผ่านรายงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ปี 2566 ซึ่งระบุว่าสถานศึกษาระดับประถมมีอัตราการลาออกของครูเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 12 ต่อปี ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเชิงลึกถึงระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันกับองค์กรในกลุ่มครูระดับประถม เพื่อวางแนวทางการบริหารที่ตอบโจทย์สถานการณ์จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด โดยการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สร้อยนภา กล้วยเครือ (2558) ระบุว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในระดับสูงขึ้น นอกจากนี้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ยังกล่าวถึงแนวทางการบริหารองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งช่วยลดปัญหาการลาออกและการโยกย้ายบุคลากรได้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถช่วยระบุแนวทางในการ

ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันและลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในระบบการศึกษา

แม้ว่าจะมีงานวิจัยหลายชิ้นที่กล่าวถึงแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังคงมีช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โสมย์สิรี มูลทองทิพย์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน และพบว่าบรรยากาศการทำงานและการบริหารที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ไม่ได้เจาะลึกถึงบทบาทของการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยตรง นอกจากนี้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมช่วยลดอัตราการโยกย้ายของบุคลากร แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลกระทบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมต่อระดับความผูกพันกับองค์กรในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีความจำเป็นเพื่อตอบคำถามที่ว่ายิ่งมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น บุคลากรจะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมากขึ้นหรือไม่ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาต่อองค์กร เนื่องจากช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และช่วยลดปัญหาการโยกย้ายบุคลากร อย่างไรก็ตาม ช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยนี้ยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การสำรวจระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้อย่างเป็นระบบ ซึ่งผลลัพธ์ของการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความยั่งยืนขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย แต่เนื่องจากประชากรเป็นกลุ่มใหญ่ และไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970) สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1-P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่ามีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ±0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2}$$
$$= 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น) (Krejcie & Morgan, 1970)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดของการวิจัย แบ่งออกเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่วัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม และส่วนที่วัดระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร โดยทั้งสองส่วนใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale (Likert, 1967 อ้างใน ในตะวัน กำหอม, 2559) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านความยึดมันผูกพันด้านบรรทัดฐาน

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

กระบวนการพัฒนาแบบสอบถามเริ่มจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามแนวทางของ Rovinelli และ Hambleton (1977) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนแต่ละข้อใน 3 ระดับ ได้แก่ -1 (ไม่สอดคล้อง), 0 (ไม่แน่ใจ), และ +1 (สอดคล้อง) ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC เฉลี่ยของข้อคำถามทั้งหมดเท่ากับ 0.82 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ค่า ≥ 0.50) แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระดับดี และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ เพื่อประเมินความเหมาะสมของข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหลัก จำนวน 30 คน และคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.912 เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 385 ชุด พร้อมอธิบายวิธีการตอบและวัตถุประสงค์ของการศึกษา หลังจากนั้น ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และหากพบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก (ค่ามากกว่า 0.90) ระดับสูง (0.71-0.90) ระดับปานกลาง (0.30-0.70) และระดับต่ำ (น้อยกว่า 0.30) ตามเกณฑ์ของ Best (1977) การคำนวณทั้งหมดดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ รองลงมา คือด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอันดับสุดท้ายคือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาคือด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยึดมันผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน

เกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ รองงมาคือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยึดมันผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการประเมินผล ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษามากขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่ได้รับการให้ความสำคัญสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งหมายความว่าบุคลากรต้องการมีบทบาทในกระบวนการปฏิบัติงานในระดับที่สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่ามีระดับรองลงมา ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดบางประการ เช่น โครงสร้างองค์กร หรือวัฒนธรรมการบริหารที่อาจไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจได้เต็มที่ ในขณะที่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ได้รับความสำคัญในระดับต่ำที่สุด อาจเนื่องจากกระบวนการประเมินผลมักถูกกำหนดโดยนโยบายระดับสูง และบุคลากรมีบทบาทเพียงในฐานะผู้รับการประเมินมากกว่าผู้กำหนดแนวทางการประเมิน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญโฉม โพธิจักร (2564) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของชุมชน และพบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านวิชาการและการบริหารงานงบประมาณส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการผลประโยชน์และทรัพยากรขององค์กร นอกจากนี้ สรวิศ จันพุ่ม (2562) ยังพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งบ่งชี้ว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อำภา สมันพืช (2561) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา และพบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ของตนเองมากกว่าด้านอื่น ๆ

2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมี

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน และบรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ได้รับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และสุดท้ายคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน การที่ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูงสุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในมิติด้านอารมณ์หรือจิตใจ (Affective Commitment) เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงทำงานต่อไปโดยสมัครใจ และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ามากขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน (2562) ที่พบว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะเดียวกัน ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หรือโอกาสในการหางานใหม่ ได้รับคะแนนในระดับรองลงมา ซึ่งอาจเป็นผลจากโครงสร้างของระบบราชการที่มีสวัสดิการและความมั่นคงที่ดี ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจที่จะทำงานต่อแม้ว่าจะไม่มีแรงจูงใจด้านจิตใจมากเท่าก็ตาม ข้อมูลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2565) ที่ศึกษาความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงทางอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองควรอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมตามหลักจริยธรรม พบว่ามีระดับต่ำที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตใจและเศรษฐกิจมากกว่าปัจจัยทางจริยธรรมในการตัดสินใจอยู่กับองค์กร ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ (2561) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู คือ ปัจจัยด้านจิตใจและด้านความมั่นคง มากกว่าปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าการที่บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารส่งผลต่อระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรในระดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และสุดท้ายคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร โดยเฉพาะในแง่ของความรู้สึกภาคภูมิใจและความรักในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิศ จันพุ่ม (2562) ที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยเฉพาะในแง่ของการสร้างความสามัคคีและความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของพันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ

ระดับความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ซึ่งเป็นการสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสามารถช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการได้รับการยอมรับและมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แต่ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานมีระดับต่ำสุด ซึ่งหมายความว่า บุคลากรอาจยังไม่รู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรเป็น "หน้าที่" ตามหลักจริยธรรมมากเท่ากับปัจจัยอื่น เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจหรือความมั่นคงในอาชีพ ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเหมาะสมตามหลักจริยธรรม

จากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยเฉพาะในมิติด้านจิตใจและความมั่นคง ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาแนวทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับความผูกพันและลดอัตราการโยกย้ายบุคลากรในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ครูต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ

1.2 ครูต้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานในด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา

1.3 ครูต้องมีการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

1.4 ครูต้องมีส่วนร่วมให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้าน แผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของครู จึงควรมีการศึกษาประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษาในเชิงลึก เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมความผูกพัน

2.1 นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า มีองค์ประกอบบางประการที่อาจสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่ชัดเจน เช่น ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและขยายขอบเขตความรู้ในบริบทที่กว้างขึ้น

บรรณานุกรม

กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2565). ความผูกพันในงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทย. *วารสาร Strategic Perspectives on Business and Marketing Management, 9*(1), 1-18.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยพานิช

ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา.เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข. โรงพิมพ์ทีคอม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพฯ* : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ (2561) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา จังหวัดสงขลา. *รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญโฉม โพธิจักร. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาของชุมชน โรงเรียนชุมชนบ้านขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*: วิทยาลัยทองสุข.

รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์

สรวิศ จันพุ่ม. (2562). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กระบี่. *วารสาร Strategic Perspectives on Business and Marketing Management, 11*(1), 71-81.

สร้อยนภา กล้วยเครือ. (2558). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานของโรงเรียนบ้านหนองโสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* : วิทยาลัยทองสุข.

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน. (2562). อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน ภูมิคุ้มกันทางจิตและอายุการ ทางานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยม. *หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการจัดการ : มหาวิทยาลัยศิลปากร

โสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (256). ความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานสถานการณ์การศึกษาไทย ปี 2566*. กรุงเทพฯ: สกศ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2568). *รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566: การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงาน ก.ค.ศ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : otepc.go.th [20 มิถุนายน 2568].

อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17*(76), 56-66.

อำภา สมันพืช. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสยาม.

Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(*3), 607-610.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z