

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS
IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1.

ณิชากานต์ อินทพุก¹, จิติมา วรณศรี²

Nitchakan Ainthaphuk¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail: nitchakana66@nu.ac.th

Received: Dec 16, 2024; Revised: Feb 03, 2025; Accepted: Apr 01, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 201 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 38 คนและครูจำนวน 163 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์กร, ครู

¹นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Naresuan University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The purposes of this research were to 1) study participative management practices of school administrators, 2) study organizational commitment of teachers in small-sized, and 3) study the relationship between participative management of school administrators and organizational commitment of teachers in small-sized under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 201 participants, including 38 school administrators and 163 teachers, selected through stratified random sampling based on school district proportions. The research tool was a questionnaire with five scales. The collected data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research results were found as follows:

1) Overall, participative management of school administrators was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the participation in operations, followed by the participation in decision-making, while the lowest mean score was the participation in receiving benefits. 2) Overall, organizational commitment of teachers was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the maintaining membership of organization, followed by the dedication to work for the organization, while the lowest mean score was the organization beliefs and values. 3) Overall, the relationship between participative management of school administrators and organizational commitment of teachers in small-sized schools was at a high level with the statistical significance level of .01.

Keywords : Participative Management, Administrators, Organizational Commitment, Teachers

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนแม่บทสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศ โดยมีหลักการสำคัญคือการยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา พร้อมเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ เพื่อประสานพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนไทย พร้อมพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในทุกมิติ โดยกระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนและประเทศชาติอย่างยั่งยืน กระบวนการติดตามและประเมินผลที่อยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านประสิทธิภาพและความยั่งยืนของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565: 1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การเริ่มคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผล นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะช่วยสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การดำเนินงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินผล กระบวนการเหล่านี้ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (ประภาพร ชื่อสุทธิกุล. 2550: 14)

ความผูกพันของครูในโรงเรียนมีผลโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพของโรงเรียน องค์กรที่มุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในทุกส่วน บุคลากรเหล่านี้ควรมีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความสามัคคี และเต็มใจทำงานร่วมกัน โดยยึดมั่นในความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พร้อมทั้งแสดงออกถึงความผูกพันและทุ่มเทให้องค์กรในเชิงบวก (วิมล จำปานิล . 2553: 21) สถานศึกษาในฐานะองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ พร้อมกับพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นทั้งกำลังกายและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องและยั่งยืน (ชมบวร เข็นทองกลาง. 2562: 141)

การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นการมอบหมายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน เสริมสร้างความรู้สึกที่เกี่ยวข้องและผูกพันกับงานและสถานศึกษา บุคลากรที่รู้สึกผูกพันจะมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างตั้งใจ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจร่วมกันยังสร้างข้อผูกมัดและความรับผิดชอบร่วมกันที่ชัดเจน การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแบบกระจายอำนาจ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนที่สามารถสร้างความผูกพันในองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเต็มใจและพร้อมปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกขององค์กร ครูที่มีความผูกพันในระดับสูงไม่เพียงแต่จะมีความภักดีต่อสถานศึกษา แต่ยังแสดงความผูกพันต่อวิชาชีพและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย หากครูขาดความผูกพันต่อสถานศึกษา อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนของผู้เรียน ส่งผลให้การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2566 ที่ผ่านมา พบว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างระดับประเทศและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มขึ้นไม่ถึงร้อยละ 4 ในทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. 2567: 3) ปัญหาดังกล่าวอาจเป็นผลกระทบที่เกิดจากการขาดแรงจูงใจของครูในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งในปีการศึกษาเดียวกัน อัตราการโยกย้ายของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่

การศึกษา มีจำนวนถึง 39 คน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. 2567: 126)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปวางแผนแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความ ผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ช่วยส่งเสริมการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับเขตพื้นที่และระดับชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัยเขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สงวนนาม (2551: 166) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วน เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554: 228) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิด โอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับกระบวนการดำเนินงานและการตัดสินใจ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อน องค์กรหรือเครือข่าย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการและแนวทางการบริหารที่เน้นการเปิดโอกาส ให้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการ ประเมินผล โดยกระบวนการดังกล่าวสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งเสริมความไว้วางใจ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทรานี สงวนนาม (2551: 167) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้าง กำลังใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานเพียงเพื่อปฏิบัติตามคำสั่ง การมีส่วนร่วมยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายกลุ่มและวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กร

บุษบา เคณะอ่อน (2565: 23) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่องค์กรนำมาใช้แก้ไข ปัญหา โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความผูกพันในงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการปฏิบัติงานและประเมินผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างกำลังใจ ความผูกพัน และความไว้วางใจในทีมงาน ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Swansburg (1996), ธร สุนทรายุทธ (2551), กมลชนก ศรีวรรณ (2561), ปริญญาวัฒน์ ฤกษ์จ่าง (2561), สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561), จิตรา แก้วมะ (2563), พรเทพ เหมรานนท์ (2564) และอนูวัฒน์ ทัศบุตร (2565) สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงในรูปของวงกลมและคัดเลือกการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562: 41) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อองค์กร ทั้งความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ และความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ตลอดจนการยอมรับค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มใจ

รัชชัย เอ็บศรี (2563: 5) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกในด้านดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพล ตรีบุษยะรัตน (2564: 196) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูและองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน พร้อมทั้งปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึก ความสัมพันธ์ และทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละเพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงความตั้งใจที่จะรักษาสถานะความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของครู

พรนภา กิตติวิภาส (2561: 22) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

บุญญพัฒน์ จินะ (2566: 37) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันภายในที่สะท้อนผ่านการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมร่วมมือแก้ไขปัญหาเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีความเชื่อมั่นในองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ

กิ่งดาว กุลชาและจิตติมา วรณศรี (2567: 5) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่หรือการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะแสดงออกโดยความ

เต็มใจและตั้งใจในการทำงาน พร้อมทั้งทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

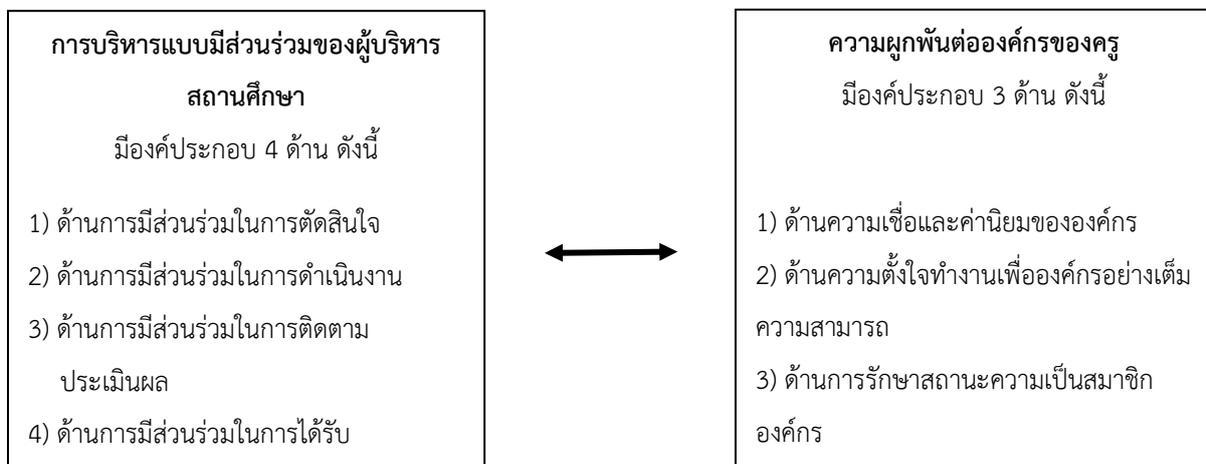
สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม พร้อมทั้งทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร การสร้างภาคภูมิใจในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ทั้งหมดนี้ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิดของ พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ (2561), อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562), สุชาติ ขาวเครือ (2563), มัทวัน เลิศวุฒิมงศา (2564), นพดล ฤทธิโสภ (2564), เบญจรัตน์ คชรเสนาะ (2565), ปุญญพัฒน์ จินะ (2566), กิ่งดาว กุลชาและจิตติมา วรรณศรี (2567) สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยแสดงในรูปของความสัมพันธ์และคัดเลือกความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและ 3) ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 75 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 75 คน และครู จำนวน 331 คน รวมทั้งหมด 406 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 201 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561: 64) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ จำนวน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอกงไกรลาศ อำเภอเมือง อำเภอคีรีมาศและอำเภอบ้านด่านลานหอย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มอำเภอของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยแสดงในรูปของความถี่และคัดเลือกการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นกรอบแนวคิดได้ 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยแสดงในรูปของความถี่และคัดเลือกความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นกรอบแนวคิดได้ 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำไปใช้ทดลองกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 201		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.49	0.59	มาก	2
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.50	0.60	มาก	1
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล	4.46	0.63	มาก	3
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน	4.43	0.67	มาก	4
รวม		4.47	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.67)

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	n = 201		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร	4.59	0.54	มากที่สุด	3
2	ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	4.66	0.51	มากที่สุด	2
3	ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร	4.67	0.50	มากที่สุด	1
รวม		4.64	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$ S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D.=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.54)

3. ผลการศึกษาผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y)			
	ด้านความเชื่อและค่านิยมของ องค์กร (Y_1)	ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร อย่างเต็มความสามารถ (Y_2)	ด้านการรักษาสถานะความเป็น สมาชิกองค์กร (Y_3)	ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวม ($Y_{รวม}$)
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.67**	0.58**	0.60**	0.66**
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_2)	0.68**	0.58**	0.58**	0.65**
ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล (X_3)	0.71**	0.61**	0.63**	0.69**
ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกัน (X_4)	0.67**	0.55**	0.57**	0.64**
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ($X_{รวม}$)	0.71**	0.61**	0.62**	0.69**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.69^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล (X_3) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.69^{**}$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.66^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (X_4) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.64^{**}$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการสร้างความไว้วางใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงการร่วมมือในกระบวนการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของสถานศึกษา มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมุ่งเน้นคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุชบา เคณะอ่อน (2565) ที่ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญต่าง ๆ เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา การกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการนี้เน้นการสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับอัครจับใจนาย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้สึกภาคภูมิใจและการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความผูกพันในองค์กรที่เพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากความตั้งใจอย่างแท้จริงของครูในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงความรัก ความเอาใจใส่ และความภาคภูมิใจของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสำเร็จของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของกิ่งดาว กุลชาและจิตติมา วรณศรี (2567) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่หรือการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะแสดงออกโดยความเต็มใจและตั้งใจในการทำงาน พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังยืน และยังสอดคล้องกับ พรนภา กิตติวิภาส (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของครูกับองค์กร เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานร่วมกัน ทำให้ครูรู้สึกถึงความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบในกระบวนการดำเนินงาน ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ แสดงออกถึงความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ที่เต็มใจสนับสนุนและทำงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1997) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบงาน และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดขึ้นด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพล ตรีบุญระรัตน์ (2564) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูและองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน พร้อมทั้งปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับ วิระภรณ์ ปานจันทร์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรัตน์ แสนท่าพล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมและให้กำลังใจแก่บุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โดยการส่งเสริมการทำงานที่มีความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู ให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและพัฒนานโยบายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในค่านิยมและเป้าหมายในทิศทางของสถานศึกษา รวมถึงการร่วมมือกันสร้างวัฒนธรรมที่ดีมีความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีการพัฒนาในตนเองและเกิดภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาต่อไป

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ครูร่วมพัฒนาสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กรเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครู

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิ่งดาว กุลาและจิตติมา วรรณศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, 4(1), 1-13.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็น. วาย. फिल्म จำกัด.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชมบวร เข็มทองกลาง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(1), 140 - 152.
- ณัฐพล ตรีบุษยะรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(2), 196.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). บริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย เอ็บศรี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล นครนทบุรี อำเภอเมืองนทบุรี จังหวัดนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัชกร จับใจนาย. (2563). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นพดล ฤทธิโส. (2564). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบา เคณะอ่อน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เบญจรัตน์ ควรเสนาะ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประภาพร ชื่อสุทธิกุล. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ทอิกมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญญาวัฒน์ ถมกระจำง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญญาวัฒน์ จินะ. (2566). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรนภา กิตติวิภาส. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัทวัน เลิศวุฒิจวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรารัตน์ แสนท่าพล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดมโนรมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมล จำปานิล. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโรงเรียนของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิระภรณ์ ปานจันทร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สถิรพร เขาวนชัย. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1.
- _____. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน Ordinary National Educational Test. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570**. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชาติดา ชาวเครือ. (2563). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ.วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). **ความผูกพันในองค์กร**. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-45.
- อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Cohen, J. and Uphoff, N. (1997). **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design**. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2567, จาก <https://www.researchgate.net/>.
- Swansburg, Russell C. (1996). **Management and Leadership for Nurse Managers 2 nded**. Boston: Jones and Barlett Publishers.