



การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร  
ของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

นางสาวอำภา สมั่นพีช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม



**Participation in Management and Organizational Commitment of Teachers  
in Vocational Education Institutions, Bangkok.**

**Miss Ampa Samanpued**

**The Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of  
Master of Education in Educational Administration and Leadership Graduate School**

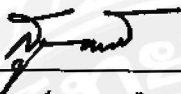
**Siam University Academic Year 2018**

**Copyright of Siam University**

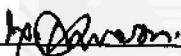
หัวข้อวิทยานิพนธ์      การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นพื้นที่ขององค์กรของครูใน  
สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร  
นามผู้วิจัย              นางสาวอัมภา สมันพิช  
อาจารย์ที่ปรึกษา        ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรอตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์      ที่ปรึกษาหลัก

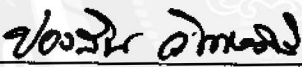
---

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและ  
ผู้นำทางการศึกษา

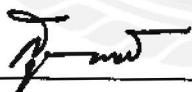
 รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรอตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เนรยอค)

 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองตirn วิเศษศิริ)

 กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

 กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรอตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์)

วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

## บทคัดย่อ

**ชื่อเรื่อง** : การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูใน  
สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

**โดย** : นางสาวอำภา สมันพีช

**ชื่อปริญญาบัตร** : ศีษศาสตรมหาบัณฑิต

**สาขาวิชา** : การบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**



(ผศ.ดร.พล.ร.ต.หญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2.ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 3.ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

### ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{x}=3.68$ ) และรองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ( $\bar{x}=3.62$ ) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{x}=3.62$ ) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{x}=3.61$ ) ตามลำดับ

2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.58$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{x}=4.09$ ) รองลงมา คือความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x}=3.93$ ) และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.73$ )

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .622 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

# ABSTRACT

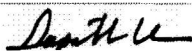
**Title** : Participation in Management and Organizational Commitment of Teachers in Vocational Education Institutions, Bangkok

**Researcher** : Miss Ampa Samanpued

**Degree** : Master of Education

**Major Field** : Educational Administration and Leadership

**Research Advisor** .....



(Asst. Prof. Dr. R. Adm. Supathra Urwongse, WRTN.)

Purposes of the study were 1) to provide the level of management participation of teachers in vocational education institutions, Bangkok, 2) to explore the level of organization commitment of teachers in vocational education institutions, Bangkok, 3) to determine the relationship between management participation and organization commitment of teachers in vocational education institutions, Bangkok.

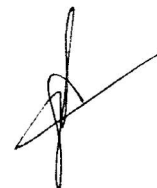
Two hundred eighty-six government teachers in vocational education schools were samples of the study. Questionnaires relating management participation and organization commitment of teachers in vocational education institutions, Bangkok were applied to the research instrument.

The results of the study were as the following:

1) Participation in management of teachers in vocational education institutions, Bangkok for overall had the average in high level ( $\bar{x} = 3.63$ ). According to the consideration of each item, it was found that every items had the average in high level, especially participation in benefits ( $\bar{x} = 3.68$ ) was the highest level, followed by participation in operating ( $\bar{x} = 3.62$ ), participation in evaluation ( $\bar{x} = 3.62$ ), and participation in decision making ( $\bar{x} = 3.61$ ) respectively.

2) Organization commitment of teachers in vocational education institutions, Bangkok for overall had the average in high level ( $\bar{x} = 3.58$ ). According to the consideration of each item, it was found that organization commitment of teachers had the average in high level, including 2 items: the highest level of the average was commitment in mind ( $\bar{x} = 4.09$ ) also commitment in norm ( $\bar{x} = 3.93$ ) and commitment in persistence had the average mean ( $\bar{x} = 2.73$ ) respectively.

3) Management participation had a positive relationship with organization commitment of teachers in high level of correlation coefficient .622 with statistically significant difference at 0.27.



## สารบัญ

หน้า

|                         |   |
|-------------------------|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....    | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ข |
| กิตติกรรมประกาศ.....    | ค |
| สารบัญ.....             | ง |
| สารบัญตาราง.....        | ช |
| สารบัญแผนภาพ.....       | ซ |
| บทที่                   |   |

### 1. บทนำ

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามของการวิจัย.....               | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....        | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย.....              | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                | 6 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....   | 7 |

### 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....                     | 9  |
| ความหมายของการบริหาร.....                                 | 9  |
| หลักการบริหาร.....                                        | 11 |
| การบริหารสถานศึกษา.....                                   | 13 |
| การบริหารงานในอาชีวศึกษา.....                             | 15 |
| การมีส่วนร่วมในการบริหาร.....                             | 17 |
| ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....                  | 17 |
| แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร..... | 20 |
| ประโยชน์และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....      | 25 |
| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....       | 32 |
| การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา.....                    | 36 |

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

|                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร.....                                                                                                                | 39 |
| ความหมายของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร.....                                                                                                     | 39 |
| แนวคิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร.....                                                                                                          | 41 |
| ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร.....                                                                                                    | 47 |
| ผลของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร.....                                                                                                           | 50 |
| สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.....                                                                                                          | 54 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                                                                                     | 58 |
| งานวิจัยในประเทศ.....                                                                                                                          | 58 |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                                                                                                                        | 61 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                                                                                                      | 63 |
| 3. วิธีดำเนินการวิจัย                                                                                                                          |    |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                                                                                                   | 64 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                                                                | 66 |
| การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....                                                                                                             | 67 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                                                                                       | 68 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                        | 68 |
| 4. การวิเคราะห์ข้อมูล                                                                                                                          |    |
| ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                                                       | 71 |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการ<br>อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.....                                           | 72 |
| ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการ<br>อาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.....                                          | 76 |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความ<br>ยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร..... | 79 |

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

### 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| สรุปผลการวิจัย.....                    | 81 |
| อภิปรายผล.....                         | 83 |
| ข้อเสนอแนะ.....                        | 87 |
| ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....             | 87 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป..... | 88 |

### บรรณานุกรม

#### ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก รายชื่อผู้คุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือ
- ภาคผนวก ข รายชื่อวิทยาลัยที่ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย
- ภาคผนวก ค รายชื่อวิทยาลัยที่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่น
- ผูกพันในองค์การของครู ในสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
- ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม
- ภาคผนวก ฉ การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม
- ภาคผนวก ช การวิเคราะห์หาความร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ภาคผนวก ซ การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครู
- ภาคผนวก ฌ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ ของการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครู

### ประวัติผู้วิจัย

## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                                                                    | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพัน.....                                                                                                    | 53   |
| 2 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....                                                                                                                    | 65   |
| 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                                                                                       | 71   |
| 4 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร<br>จำแนกเป็นรายด้าน.....                                                           | 72   |
| 5 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร<br>จำแนกเป็นรายข้อ.....                                                            | 72   |
| 6 ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร<br>จำแนกเป็นรายด้าน.....                                                        | 77   |
| 7 ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร<br>จำแนกเป็นรายข้อ.....                                                          | 77   |
| 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ<br>ของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน..... | 80   |

## สารบัญแผนภาพ

| ภาพที่ | หน้า                                                |
|--------|-----------------------------------------------------|
| 1      | แสดงการทำงานของบุคคลเดียว.....29                    |
| 2      | แสดงการทำงานแบบรวมกลุ่ม.....30                      |
| 3      | แสดงผลของการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....31            |
| 4      | กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) .....63 |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเสริมสร้าง และพัฒนาคนในประเทศชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่ทำให้คนมีคุณภาพได้ก็คือการศึกษา ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ คือ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม หรือ เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และมีความเป็นไทย นั่นคือ ต้องการให้จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้คนได้รับการศึกษา และทำให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพในทุกระดับการศึกษา ซึ่งเครื่องมือสำคัญเพื่อให้ชาติบ้านเมืองมีความเจริญมั่นคงได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็ต้องมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ และต้องมีระบบการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นสิ่งที่สำคัญ ได้มีการศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ในการบริหารประการหนึ่งคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นของบุคลากรในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร มีวัตถุประสงค์เดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญส่ง เจริญศรี (2550:32) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จ ต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องให้ความสำคัญกับบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารทุกขั้นตอน จะเกิดการบริหารตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ต้องให้โอกาสแก่ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ถือเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกิจการบริหารทุกขั้นตอน ตั้งแต่ร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผล สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2556:10-9) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริม และเป็นอุปสรรคต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร ต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญและต้องดูแลรักษา เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการองค์กร โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์

จุดแข็งจุดอ่อนภายในองค์กร วิเคราะห์อุปสรรค และโอกาสจากสิ่งแวดล้อมภายนอก การประเมินภาระหน้าที่ขององค์กร ทรัพยากร ทักษะด้านต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมช่วยเหลือ สนับสนุน และรับผิดชอบ

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการบริหาร ยังทำให้เกิดการสื่อสารหลายทิศทางทั้งการสื่อสารทางแนวดิ่ง คือ ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน และการสื่อสารในแนวระนาบซึ่งเกิดระหว่างทีมงานระดับเดียวกันอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วมสามารถยุติข้อขัดแย้งที่นำไปสู่การแก้ไข ปัญหา ด้วยเหตุผลอย่างสร้างสรรค์ด้วยสันติวิธี ย่อมทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌีรฎา พวงจันทร์ (2552:92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนที่มีประโยชน์ที่สุดต่อหน่วยงาน คือ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้นจะเห็นว่าการใดก็ตามในการบริหารงานโรงเรียน ไม่สามารถดำเนินการได้เพียงบุคคลใด บุคคลหนึ่งการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานการเท่าเทียมเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร คุณลักษณะความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นสิ่งที่องค์กรได้พยายามทำให้เกิดขึ้น การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรจะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะได้ทุ่มเท อุทิศตน อุทิศชีวิต เพื่อการถ่ายทอดความรู้ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมอันดีงามให้กับนักเรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายของภารกิจในการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558 :14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2550: 4) ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติได้ดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว แต่ยังมีปัญหาทั้งระดับองค์กร ระดับบุคคลอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และเน้นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ให้ทุกฝ่ายทุกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารให้มากที่สุด ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยของ จิระพงษ์ หอมสุวรรณ และคณะ (2556: 34) เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1.หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. คณะกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3.ขอบข่ายงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ4. กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการนำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรทุกองค์กรจะต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันก็คือ การทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามในระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาที่ผ่านมาประสบปัญหาในเรื่องการรักษาบุคลากรครูที่มีศักยภาพ มีคุณภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กรไว้กับสถานศึกษา จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบปัญหาว่าแต่ละปีมีการโยกย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาแห่งใหม่สถาบันการอาชีวศึกษา ในทุกๆปี ปีละ 2 ครั้ง และจำนวนการโยกย้ายแต่ละครั้งมีจำนวนมาก จากสถิติประจำปีการศึกษา 2560 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีมติให้ย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด วันที่ 31 มีนาคม 2560 จำนวน 395 ราย และวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 จำนวน 364 ราย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560: ออนไลน์) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรครู ในสถาบันการอาชีวศึกษา อาจจะขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากสถิติการโยกย้ายก็เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการจัดการศึกษา ซึ่งทำให้สถานศึกษาเดือดร้อน เพราะขาดกำลังคนที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงควรสร้างความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน การนำหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารมาใช้ในสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในที่สุด ซึ่งการยึดมั่นผูกพันกับองค์กรจะลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรอยู่ในองค์กรอย่างเต็มใจมีความสุข และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556:110) ได้กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรทำให้ องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะมีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย บุคลากรจึงเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร องค์กรมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคง เนื่องจากสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้

บุคลากรมีกำลังใจทำงานจึงทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายของการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สรี มุลทองทิพย์ (2556: 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอยะลา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไป

จากเหตุผลความสำคัญ และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า สถาบันการอาชีวศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรในประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งประเด็นสำคัญส่วนหนึ่ง คือ การลาออกและการโยกย้ายสถานศึกษาของครู อาจเกิดจากปัญหาต่างๆ และปัญหาหนึ่งที่สำคัญอาจจะเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา หากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่เห็นความสำคัญ และไม่รับทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แนวโน้มความรุนแรงของปัญหาการขาดครูที่มีศักยภาพ และไม่มี ความยึดมั่นผูกพันกับสถานศึกษาที่อาจมีมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งที่ผ่านมามีการวิจัยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเท่านั้น แต่ยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ใน 2 ประเด็น ดังกล่าว และเนื่องจากสถาบันการอาชีวศึกษาพบปัญหาอัตราค่าจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร”

### คำถามการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้ใช้แนวคิดของของ Cohen, J & Uphoff, N (1980) ซึ่งระบุการมีส่วนร่วมใน 4 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ได้ใช้แนวคิดของ Meyer & Allen (1990) ซึ่งการวัดระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มี 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จากวิทยาลัยทั้งหมด 13 วิทยาลัย จำนวน 677 คน ประกอบด้วย วิทยาลัยขนาดเล็ก 1 วิทยาลัย ขนาดกลาง 8 วิทยาลัย และขนาดใหญ่ 4 วิทยาลัย

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามานะ (Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน แล้วจึงทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหาร ตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมนผล เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ ทั้งการให้ข้อมูล ร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนไม่ว่าจะเป็น ร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์การ และการประเมนผล

- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง เป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการ

- การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปันสิ่งที่ได้ ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนตัว ที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

- การมีส่วนร่วมในการประเมนผล หมายถึง ให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตามและ การตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกยึดถืออย่างมั่นคงต่อองค์การ โดยยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกาย และใจ มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์การต่อไป พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งขององค์การ มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

- ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยพิจารณาถึงต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร ว่าการอยู่ในองค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ จะแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร

- ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นการตอบแทนที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร หรือความเป็นหนี้บุญคุณ ที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ จะแสดงถึงความคิดที่ว่าเขาควรที่จะอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความเหมาะสมในสังคม

3. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4 ฝ่าย ทั้งฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายพัฒนานักเรียนนักศึกษา

4. สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร หมายถึง สถาบันในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในกลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยเปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรี(สายปฏิบัติการ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอน ประจำในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถเอาผลจากการศึกษาไปจัดทำนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้สถานศึกษาเห็นความสำคัญ และเน้นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ให้ทุกฝ่าย ทุกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารให้มากที่สุด

2. สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถเอาผลจากการศึกษาความยึดมั่นผูกพันใช้เป็นข้อมูลในการนำไปปรับปรุงการบริหารให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร และลดปริมาณการลาออกหรือโยกย้ายของครู ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารให้มีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“ การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
  - 1.1 ความหมายของการบริหาร
  - 1.2 หลักการบริหาร
  - 1.3 การบริหารสถานศึกษา
  - 1.4 การบริหารงานในอาชีวศึกษา
2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร
  - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
  - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
  - 2.3 ประโยชน์และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
  - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร
  - 2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
3. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร
  - 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร
  - 3.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร
  - 3.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร
  - 3.4 ผลของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร
4. สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

### 1.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีความหมายตามทัศนะของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน เป็นการลงมือกระทำหลังจากวางหลักการบริหารแล้ว โดยมีกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ขบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม (ประพันธ์ สุริหาร, 2542: 9)

Herbert A. Simon (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2551: 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติแต่ใช้ศิลปะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จตามจุดหมายหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

Amadi-Eric, C. (2008: 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดระบบและประสานทรัพยากรมนุษย์และวัสดุให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบโดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรนั้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553: 41) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของนักบริหารให้ทำงานประสบผลสำเร็จ การบริหารจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์
2. อาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญ
3. ต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. ดำเนินการในลักษณะเป็นกระบวนการ
5. เป็นการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม (Group Co-operation) เพื่อให้เกิดพลังกลุ่ม (Group Effort) อันจะส่งผลให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

Herbert A.Simon (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช 2556: 21) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง “กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง” ซึ่งความหมายของการบริหารนั้นมาจากการมองว่าการบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญ คือ

- เป็นกิจกรรมกลุ่ม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง
- สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำอย่างประสานสัมพันธ์กัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ
- เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างทั้งที่เป็นเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (เป้าหมายองค์กร) และเป้าหมายของสมาชิกแต่ละบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556:22) ได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการอีกจำนวนมากมาที่ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

- การบริหาร หมายถึง ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นในการมีส่วนร่วม
- การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน
- การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน
- การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กรหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งจะต้องบริหารทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้ เพื่อให้งานต่างๆสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ

## 1.2 หลักการบริหาร

เนื่องจากการบริหาร เป็นกระบวนการจัดการให้มีความทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องบริหารทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตาม หลักการที่วางไว้เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ผู้ปฏิบัติอาจมีวิธีการหรือหลักการในการบริหารงานที่ดีและเหมาะสมสำหรับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการบริหารไว้ ดังนี้

LUTHER GULICK and L. URWICK (1937: 13) ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่าง ๆ โดยเสนอหลักการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า “POSDCoRB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของ นักบริหาร 7 ประการ คือ

1. Planning การวางแผน หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติที่องค์กร ซึ่งประกอบด้วย แผนงานหลัก และแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น
2. Organizing การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตราจ้าง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้ งานสำเร็จหรือล้มเหลว
4. Directing การอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
5. Coordinating การประสานงาน หมายถึง การประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่นเพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน
6. Reporting การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่างๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. Budgeting การจัดทำงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

หลักการบริหารของ LUTHER GULICK and L. URWICK ชื่อว่า “POSDCoRB” เป็นหลักการบริหารที่ใช้กันทั้งในภาครัฐ และเอกชน ที่ผู้มีอำนาจบริหารมีหน้าที่ และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ นอกจากนี้ Henri Fayol ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารจัดการ ไว้ว่า

สมชาย เทพแสง และคณะ (2552: 2) กล่าวว่า Henri Fayol ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารจัดการ โดยเน้นผู้นำและกระบวนการบริหารจัดการ กรอบแนวคิดของการบริหารจัดการ และหน้าที่ของผู้จัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม หลักการสำคัญจะเน้นเกี่ยวกับการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความมีเอกภาพในการสั่งการ เอกภาพในการกำกับงาน การกระจายงานตามความสนใจของบุคลากร การรวมศูนย์กลาง การออกคำสั่ง ความเสมอภาค ความสามารถของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์

Henri Fayol (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2556:35) เสนอองค์ประกอบของการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์การต้องการจะบรรลุ และวิธีในการดำเนินการให้ประสบผล การวางแผน จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ มีความเป็นเอกภาพ (unity) มีความต่อเนื่อง (continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์การ

2. การจัดรูปแบบหรือการจัดองค์การ (organizing) องค์ประกอบในเรื่องการจัดการเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไรในองค์การควรประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใด และแต่ละหน่วยงานย่อยควรจะทำหน้าที่ใดจึงจะทำให้งานในองค์การบรรลุผล

3. การสั่งการ (command) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน สามารถจัดการหรือจัดผู้ที่มีความสามารถออกไปจากองค์การได้ สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้ และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน

4. การประสานงาน (co-ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์การให้ทุกส่วนในองค์การทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยการเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆในองค์การเข้าด้วยกัน เป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

5. การควบคุม (control) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

หน้าที่ทางการบริหารทั้งห้าประการนี้รู้จักกันในชื่อ POCCC ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามที่วางไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องอาศัยหลักการต่างๆในการบริหาร ทั้งการวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล การสั่งการ การควบคุม หลักการเหล่านั้นจะต้องอาศัยบุคคลต่างๆในการดำเนินงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

### 1.3 การบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด โดยผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ เข้ามาบริหาร โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์มาใช้ในการบริหารอย่างมีหลักการ แต่การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติการกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องอาศัยทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรแต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ในสถานศึกษา อันจะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดของการบริหารสถานศึกษาได้มีนักการศึกษาไทยได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543:36) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ของผู้บริหารเพื่อให้กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง (นักเรียน) ได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้คนกลุ่มหนึ่ง (ครู) เป็นตัวแทนในการดำเนินการ

ธวัช นันทวาส (2547 :11) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เกิดความเจริญงอกงามเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทางสังคม

บุญส่ง เจริญศรี(2550:12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆของสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการ และการเงินงานกิจกรรมนักเรียน และงานความสัมพันธ์กับชุมชนโดยเป็นไปเพื่อการพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการบริหาร

ณัฐธรา พวงจันทร์ (2553:14) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อนำพาโรงเรียนสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญ ด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

Wohlstetter (อ้างถึงใน วิระยุทธ ชาติกาญจน์, 2560: 60) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การกระจายอำนาจการควบคุมจากส่วนกลางไปยังชุมชนและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และในบางสถานศึกษาได้มีตัวแทนนักเรียนร่วมเป็นกรรมการด้วย ให้มีอำนาจในการควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษามากขึ้น และทำให้ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับได้มากยิ่งขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556:55) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่นๆ มารวมพลังกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินการพัฒนาวิชาการ กิจกรรมและงานของสถานศึกษาในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการบริหารงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารสถานศึกษา เพื่อสามารถจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.4 การบริหารงานในอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552 เพื่อให้การปฏิบัติ ราชการของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ โดยมอบหมายงานให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยฯ ซึ่งประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวได้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น อำศัยอำนาจตามความในข้อ 48 แห่งระเบียบฯ และอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2556 จึงมีรูปแบบการบริหารงานในอาชีวศึกษา มี 4 ฝ่าย (วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี,2560) ดังต่อไปนี้

### 1. ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย

1. หัวหน้าแผนกวิชา
2. งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน
3. งานวัดผลและประเมินผล
4. งานวิทยบริการและห้องสมุด
5. งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
6. งานสื่อการเรียนการสอน
7. งานบัณฑิตวิทยาลัยฯ
8. ครู-อาจารย์ในสถานศึกษา

### 2. ฝ่ายบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย

1. งานบริหารงานทั่วไป
2. งานบุคลากร
3. งานการเงิน
4. งานการบัญชี
5. งานพัสดุ
6. งานอาคารสถานที่
7. งานทะเบียน
8. งานประชาสัมพันธ์

### 3. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ประกอบด้วย

1. งานวางแผนและงบประมาณ
2. งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ
3. งานความร่วมมือ
4. งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
5. งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
6. งานส่งเสริมผลิตผล การค้า และประกอบธุรกิจ
7. งานศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเพื่อการศึกษา

### 4. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ประกอบด้วย

1. งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา
2. งานครูที่ปรึกษา
3. งานปกครอง
4. งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
5. งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
6. งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายมีการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะต้องอาศัยบุคคลต่างๆในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คือ

1. การตัดสินใจ ทั้งการให้ข้อมูล ร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนไม่ว่าจะเป็น ร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์การ และการประเมินผล

2. การปฏิบัติการ เป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการ

3. ผลประโยชน์ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปันสิ่งที่ได้ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนตัว ที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

4. การประเมินผล หมายถึง ให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตามและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

## 2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

### 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การดำเนินงานต่างๆในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรทุกฝ่ายจัดว่าเป็นการทำงานที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบัน เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่ง Cohen,J & Uphoff,N (1980 :220) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมในการปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผลทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

บุญส่ง เจริญศรี (2550:32)กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ บุคคลในองค์กรมีความสำคัญเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความรักในองค์กร เกิดความอยากพัฒนา เกิดความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอยากร่วมบริหาร ดังนั้นการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมให้กำลังใจ ร่วมปฏิบัติการร่วมประเมินผล จะเกิดการบริหารตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

การมีส่วนร่วมในการบริหารกำลังเป็นที่นิยม โดยเน้นเป้าหมายของการมีพันธสัญญาร่วมกัน การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553:16) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล นอกจากนี้การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและศักดิ์ศรี อีกทั้งกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ผู้ที่ละเลยหรือเฉยเมยไม่เข้าร่วม จะด้วยเหตุใดก็ตาม ย่อมทำให้เสียสิทธิ์หรือมีสิทธิ์น้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมหรือกล่าวได้ว่าการละเลยไม่สนใจเป็นสถานะที่บุคคลปลีกตัวออกจากสังคมนั่นเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (อ้างถึงในเมตต์ เมตต์การุณจิต,2553:14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ เป็นการที่บุคลากรหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องหรือกิจกรรมต่างๆอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร

การบริหารโดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากความหมายดังกล่าวข้างต้นได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมให้กำลังใจ ร่วมปฏิบัติ การร่วมประเมิณผล การบริหารที่ได้สนับสนุนทั้งด้านกำลังความคิด กำลังกาย กำลังใจ และ กำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิณผล เพื่อให้การบริหารมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ ฌฐฐฐฐ พวงจันทร (2553:25) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจรวมถึงอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ เสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาช่วยให้หน่วยงานเกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการศึกษา ความสำเร็จในหน่วยงานจะเกิดขึ้นด้วยการร่วมปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนทุกฝ่ายร่วมแรง ร่วมใจกัน และที่สำคัญผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้กับคนในหน่วยงาน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในองค์กร จึงเป็นปัจจัยในการบริหารที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นในทุกองค์กร เพราะการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับ จะมีบทบาทที่ร่วมปฏิบัติได้มากน้อยต่างกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูจึงมีผลต่อการบริหารงานโรงเรียน เพราะการมีส่วนร่วมของครูก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยผลักดันการขับเคลื่อน กลไกการทำงานของผู้บริหารให้ดำเนินไปด้วยดี เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ บุคลากรทุกฝ่าย จะช่วยลดการต่อต้านการทำงานของผู้บริหารและเกิดความพึงพอใจภาคภูมิใจ ที่ตน ได้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย นกเผือก (2554: 14) ที่ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร และ สมาชิกของชุมชน ร่วมคิด ร่วมมือ กันทำ และร่วมกันประเมิณผล เพื่อให้การปฏิบัติงาน ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

สำหรับการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการสร้างความผูกพันเป็นการสร้างความยึดมั่น ผูกพัน ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง Keith Davis (อ้างถึงใน อุทัย นกเผือก 2554: 14) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การเกี่ยวข้องทางจิตใจและ อารมณ์ของบุคคลหนึ่ง ในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการ บรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้ความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย สอดคล้องกับ แนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556:228) กล่าวคือ บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการ ดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผล

ในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงานที่ดีที่สุด และรุ่งนภา แดงดี (2557:47) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน เกิดความเห็นพ้องต้องกัน ในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำอย่างไม่เป็นทางการของผู้บริหารที่จะจัดให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลในงาน ที่เป็นตัวอย่างของการบริหารแบบประชาธิปไตย ดังที่ Davis and Newstrom (อ้างถึงใน รุ่งนภา แดงดี, 2557: 48) ได้อธิบายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) เมื่อเกี่ยวข้องก็คิดช่วยเหลือกัน (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ (2558: 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหารตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน ทุกฝ่าย ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

แนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และควรค่าแก่การดูแลรักษาขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และสถานการณ์ปัจจุบัน องค์กรต่างๆต่างให้การยอมรับ และนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับนักการศึกษาไทย ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้มากมาย อาทิเช่น

บุญส่ง เจริญศรี (2550:33) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารว่า เป็นกระบวนการระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2553:10) หลักการสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นมิใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มที่แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ คนที่ทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม ในทางตรงกันข้ามการทำงานที่นายจ้างคิดคำนึงแต่ผลประโยชน์ด้านเดียวด้วยการให้ทำงานตามตาราง ทำตามกรอบที่กำหนดมีการควบคุมที่เวลา และกฎระเบียบ โดยมีให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในกิจการองค์กรย่อมไม่สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ดี เพราะสมาชิกในหน่วยงานไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ และอาจไม่เห็นด้วยกับนโยบายการยอมทำตามคำสั่งของผู้บริหาร(Consent) จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องทำงานอย่างฝืนใจ ดังนั้น ผลผลิตที่ได้จึงไม่ดีเท่าที่ควร เพราะไม่ได้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จเกิดจากผลงานของผู้บริหารท้ายที่สุดนั่นเองก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะทำไปตามหน้าที่เท่านั้นเป็นผลให้ขาดการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใดๆ

การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบริหาร ในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้สึก สร้างการปฏิบัติงานจริง สร้างความผูกพัน ให้เกิดขึ้นในองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้การบริหารและการจัดการองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบัน Keith and Girling, (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556: 10-8) กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ดังนี้

1. การพัฒนาค่านิยมการมีส่วนร่วมขององค์กร (develop a set written values) การพัฒนาค่านิยมการมีส่วนร่วมขององค์กร เป็นการเขียนภาพในอนาคตขององค์กร โดยให้บุคลากรระดับปฏิบัติร่วมกันเขียนภาพพจน์ความสำเร็จที่จะเกิดในองค์กร และสิ่งที่ควรปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะเป็นความรู้สึกรู้สึกความต้องการของบุคลากรที่อยากจะทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. การสร้างข้อผูกพันของบุคลากร (get the personal commitment) การสร้างข้อผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารในระดับสูงและระดับปฏิบัติ ยึดมั่นในข้อผูกพันที่ทำขึ้นไว้แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงก็ยังมีข้อผูกพันที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ในองค์กร

3. การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น (train employees to develop the necessary skills) การฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกระบวนการตัดสินใจเป็นพื้นฐานที่ดีที่จะสนับสนุนให้มีการมีส่วนร่วมมากขึ้น และมีทักษะเชิงเทคนิคต่างๆ จะช่วยให้การดำเนินงาน ส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องอุทิศตนและเวลาในการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ที่จะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร

4. การสื่อสารทั่วทั้งองค์กร (confirm the information flow up and down the organization) การสื่อสารข้อมูลต่างๆ ในระดับบริหารและระดับปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจที่ทุกระดับจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร

5. การเริ่มต้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน (begin with broad involvement in the planning process) การมีส่วนร่วมควรเริ่มต้นให้บุคลากรทุกระดับขององค์กรเกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับการวางแผน การจัดกิจกรรมให้การดำเนินการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้เป้าหมายขององค์กร จะนำไปเป็นเป้าหมายของงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ จะทำให้เกิดเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์กร

Shadid, Prins & Nas (อ้างถึงใน จรินทร์ ถาวรสิน, 2550:20) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของ Cohen, J. & Upmoff, N. ซึ่งได้จำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision Making) การดำเนินงาน (Implementation) ผลประโยชน์ (Benefit) และการประเมินผล (Evaluation) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้นประการแรกที่สุดที่จะกระทำ ก็คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือทรัพยากรการบริหารงาน การประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของงานนี้ รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของงาน ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพล สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดของ Cohen, J. & Upmoff, N. มาใช้ในการวิจัย ซึ่ง Cohen, J. & Upmoff, N. (1980: 220-223) ได้กล่าวถึง ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ได้สร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วมประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in decision making) การที่บุคคลเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจทั้งการให้ข้อมูล ร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์การ และการประเมินผล ด้วยเหตุผลนี้จึงแยกความแตกต่างของการตัดสินใจไว้ 3 ประเภท

1.1 การตัดสินใจเบื้องต้น เริ่มต้นด้วยการระบุถึงความต้องการขององค์กรและวิธีการที่บุคลากรจะได้รับการติดต่อผ่านโครงการหนึ่ง ๆ เป็นการตัดสินใจในระยะเริ่มต้น

1.2 การตัดสินใจช่วงกิจกรรม เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจเบื้องต้นแล้ว อาจมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานมากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเบื้องต้น มีโอกาสมากมายในการค้นหาความต้องการและความสำคัญใหม่ ๆ ที่งานสามารถตอบสนองได้เช่นเดียวกับการดำเนินโครงการด้วยวิธีที่ตรงกับความต้องการของผู้คนได้ดีที่สุด

1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม ตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับองค์การด้วยความพยายามที่จะมีส่วนร่วมในด้านการส่งมอบขององค์การ กรอบการทำงานที่ได้ชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ เช่น องค์ประกอบของบุคลากร กระบวนการประชุมการคัดเลือกผู้นำและอิทธิพลขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (participation in implementation) เป็นการเข้าร่วมดำเนินการกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการแบ่งได้ 3 วิธีหลัก ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมของทรัพยากร การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรสามารถใช้รูปแบบต่างๆ เช่น การจัดหาแรงงาน เงินสด สินค้า วัสดุ และข้อมูล ปัจจัยการผลิตดังกล่าวมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ต้องการหาแหล่งทรัพยากรในองค์การ การมีส่วนร่วมของทรัพยากร เป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะที่จะรู้ว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมและวิธีการบริจาคของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสมัครใจ ค่าตอบแทน หรือถูกบีบบังคับ ระดับที่บุคคลได้จัดให้เป็นรายบุคคลหรือส่วนรวมและไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ หรือต่อเนื่องก็ตาม คำถามเหล่านี้เป็นคำถามที่สำคัญมากเนื่องจากการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมักเป็นทั้งความไม่เท่าเทียมและการแสวงประโยชน์

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน เป็นวิธีที่สองที่บุคลากรในองค์การจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการ บุคลากรมีบทบาทในการประสานงานกับกิจกรรมต่างๆของการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงานอาจเพิ่มการพึ่งพาตนเองของบุคลากรได้โดยการฝึกอบรมในด้านเทคนิคในการดำเนินงานแต่อาจมีข้อมูลภายในและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการแก้ปัญหา และข้อจำกัดที่มีผลกระทบต่องานที่กำหนด

2.3 การเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติการ สุดท้ายอาจเป็นรูปแบบที่ใช้กันมากที่สุดในการเข้าร่วมปฏิบัติการ คือ ทุกคนร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติการในประสบผลสำเร็จ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (participation in benefit) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปันสิ่งที่ได้ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนตัว ที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ คือ

3.1 ประโยชน์ทางวัตถุ อาจสรุปได้ว่าเป็นการเพิ่มขึ้นของการบริโภครายได้หรือทรัพย์สิน

3.2 ประโยชน์ทางสังคม มักเป็นบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก

3.3 ประโยชน์ส่วนบุคคล มักเป็นที่ต้องการอย่างมากแม้ว่าจะไม่บรรลุผลเป็นรายบุคคล แต่ก็เป็นที่มาของสมาชิกในกลุ่มเนื่องจากบุคคลได้รับอำนาจทางสังคมและการเมืองมากขึ้นจากการดำเนินงาน เราเรียกว่าประโยชน์ส่วนบุคคลเพื่อแยกความแตกต่างจากผลประโยชน์ของ 'วัตถุ' และ 'สังคม'

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตามและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อมอาจเกิดขึ้นได้ หากมีขั้นตอนการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติการอย่างเป็นทางการ

กิจกรรมการประเมินผลที่มีจุดมุ่งหมายที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วยความหวังนี้จะมีผล ต่อเครือข่าย ที่ต้องการสำหรับความต่อเนื่องหรือการปรับเปลี่ยนที่เป็นไปได้ของการปฏิบัติการ พยายามที่จะใช้สื่อ เช่นผ่าน "จดหมาย" เพื่อส่งเสริมความคิดเห็นที่ดีหรือไม่เป็นที่พอใจของการปฏิบัติการหรือเพื่อแนะนำการปรับปรุงบางอย่าง นี่เป็นแนวทางที่มีการกระจายกันมาก แต่อาจถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้ในการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มีนักวิชาการได้ให้กรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมไว้ว่า สถานศึกษาจะต้องพัฒนาค่านิยม การมีส่วนร่วมขององค์การ, สร้างข้อผูกพันของบุคลากร, ฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น, การสื่อสารทั่วทั้งองค์การ และการเริ่มต้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน แต่แนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของ Cohen, J&Uphoff, N ซึ่งได้จำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision Making) การดำเนินงาน (Implementation) ผลประโยชน์ (Benefit) และการประเมินผล (Evaluation)

จากแนวคิดของ Cohen, J & Uphoff, N จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมได้แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือการที่บุคคลเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจทั้งการให้ข้อมูล ร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนไม่ว่าจะเป็น ร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์การ และการประเมินผล
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ คือทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปันสิ่งที่ได้ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนตัว ที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตามและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ซึ่งทั้ง 4 ลักษณะที่กล่าวมานี้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบในการสำรวจระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

### 2.3 ประโยชน์และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นกระบวนการทำงานที่มีส่วนร่วมกันของบุคลากรในองค์การนั้นๆเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินกิจกรรม ร่วมได้รับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ซึ่งลักษณะการร่วมงานนี้ก่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดประโยชน์ ดังที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ธรรมรส โชติคุณุชร (อ้างถึงใน รัตนา อยู่หนูช, 2552:29) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการตอบสนองความต้องการ ความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง อันเป็นความต้องการของมนุษย์ และประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารมีหลายประการ คือ

1. เมื่อมีผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงานหรือโครงการ เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา – ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นมากขึ้นความไม่พอใจการร้องทุกข์น้อยลง
3. ความผูกพันของบุคคลกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากยิ่งขึ้น
4. บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากยิ่งขึ้น เพราะบุคลากรรู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร
5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาจะง่ายขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปลี่ยนแปลง
6. การตัดสินใจในการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับระดับต่ำดีขึ้นก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน ฌีรฎา พวงจันทร์, 2553 :19) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารไว้ดังนี้

1. มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากกว่า ซึ่งการมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและทำให้บุคลากรมีจิตใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
- ข้อสรุปดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่มีเหตุผล เมื่อบุคคลถูกบอกให้กระทำบางสิ่งบางอย่างจากบุคคลบางคนที่ไม่ต้องการกระทำ หรือมองไม่เห็นความจำเป็นใดๆ แล้วอาจจะต่อต้านการกระทำหรือกระทำเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในทางกลับกันเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง จะผูกพันกับการเปลี่ยนแปลงมาก เพราะว่ามีผลได้เสียกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสหภาพแรงงานมีความราบรื่นมากขึ้น
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในองค์การที่สำคัญ ดังนั้นพนักงานสามารถเห็นความต้องการ ความเชื่อถือตนเองและความสมหวังของชีวิตได้
4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น เนื่องจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดลดลง ดังนั้นบุคคลเต็มใจยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้นได้ ภายใต้อิทธิพลที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” ยังคงเป็นความจริงอยู่การรวมความรู้และความสามารถของบุคคลหลายคนเข้าด้วยกันในการแก้ปัญหา จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่าการตัดสินใจของผู้บริหารที่ขังตัวเองอยู่ในสำนักงานเพียงคนเดียว

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนดีขึ้น การมีส่วนร่วมบังคับให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน การมีส่วนร่วมช่วยให้องค์กรมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประโยชน์อย่างสุดท้ายของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานเห็นความจำเป็นในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้ องค์กรจะขาดประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าพนักงานมีเป้าหมายที่ขัดแย้งระหว่างกัน

การมีส่วนร่วม ช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและประสานงานระหว่างกันได้ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเมตต์ เมตต์การ์นิจิต (2553: 33) ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่างๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น

2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

4. การมีส่วนร่วม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย

5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภูมิใจแก่บุคลากร เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6. ช่วยให้งานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 228) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ

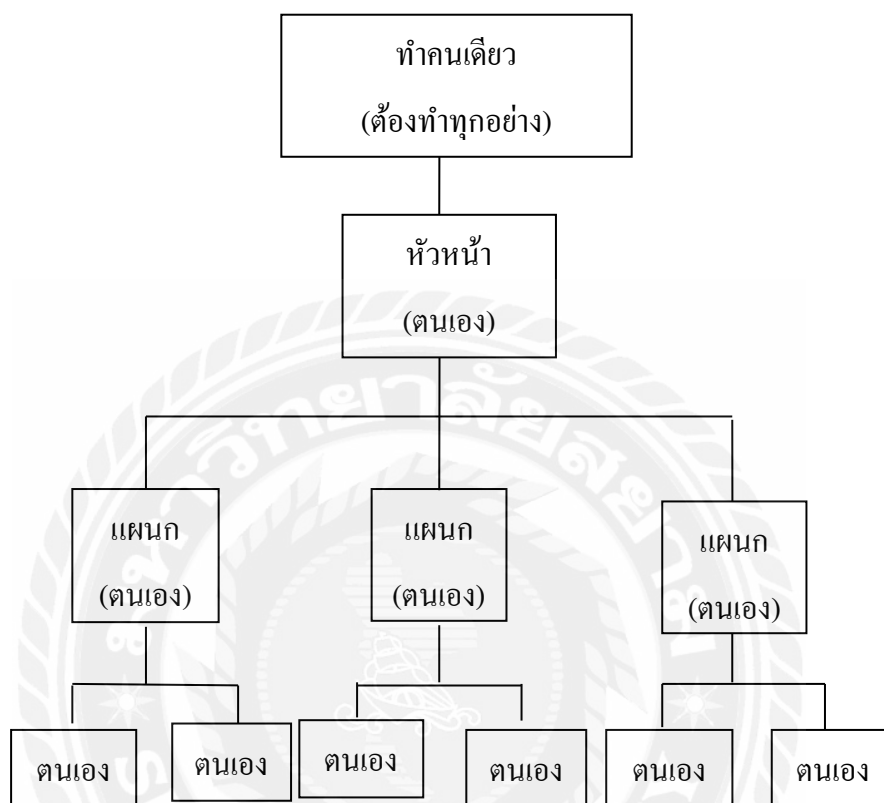
1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างดีถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์
2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้
3. เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้
4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
5. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

การมีส่วนร่วมในการบริหารมีประโยชน์ต่อองค์กรเพราะสามารถลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทั้ง 2 ฝ่ายมีความเข้าใจ ได้รับความต้องการของแต่ละฝ่าย ฝ่ายบริหารสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปได้อย่างดีทั้ง 2 ทาง สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นำพาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และสร้างความผูกพันของบุคคลกับองค์กรจะรู้สึกยึดมั่นผูกพันมากยิ่งขึ้น

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานที่ต้องให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานในองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสำคัญต่อการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ

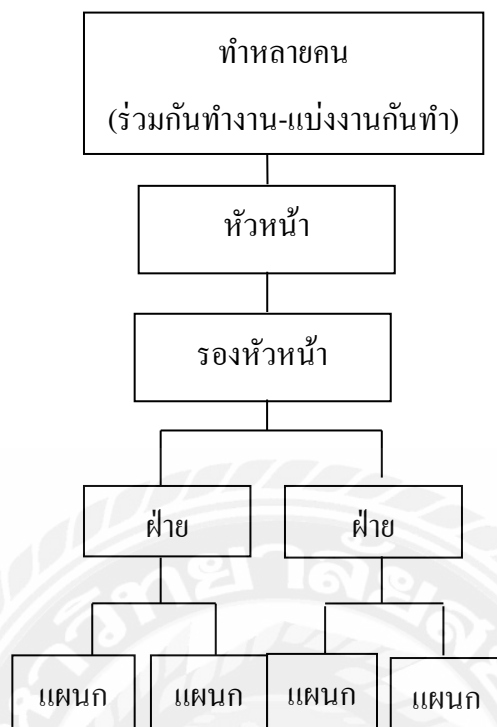
1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้
3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผล วิจารณ์การเพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด (ระดมสมอง) ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

ในการพิจารณาลักษณะงานว่างานใดควรทำคนเดียว หรืองานในควรทำแบบเป็นกลุ่ม ซึ่ง เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553:11) ได้นำเสนอแนวคิดในการพิจารณาโดยแสดงในแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 : แสดงการทำงานของบุคคลเดียว (เมตต์ เมตต์การุณจิต ,2553:11)

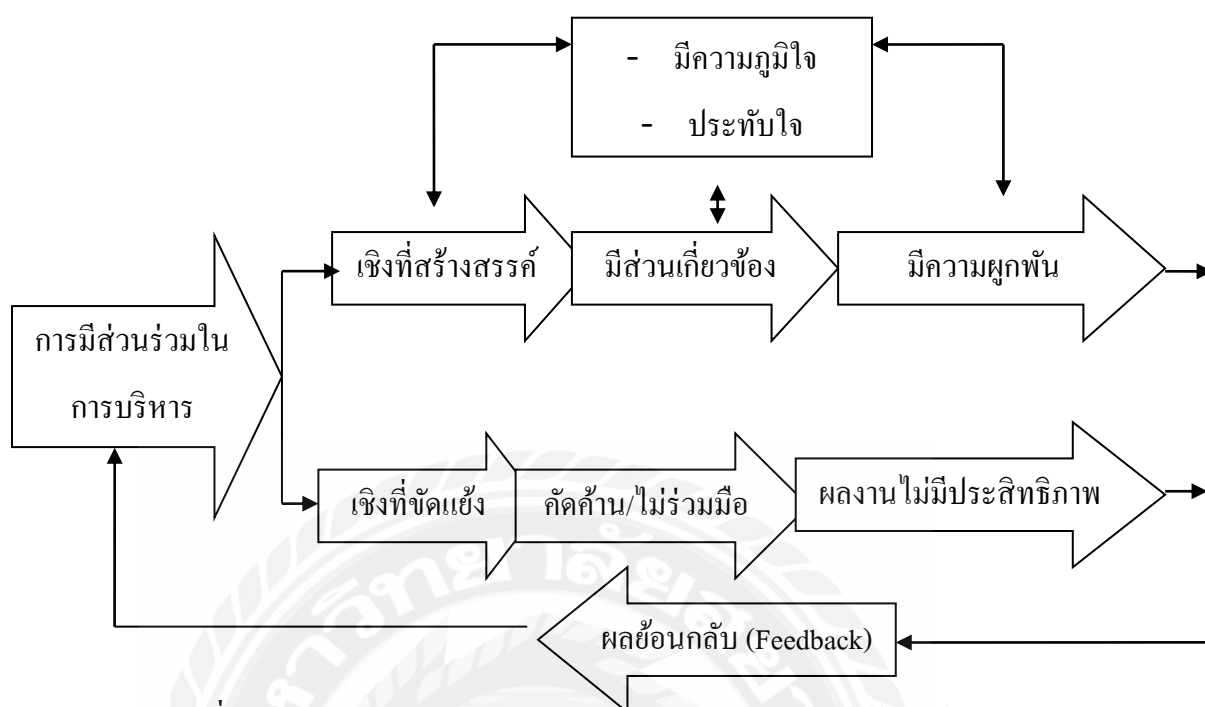
จากภาพจะเห็นได้ว่า ภาระงานทุกอย่างตกอยู่ที่คนเดียว การทำงานคนเดียวจะทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า เรียกได้ว่างานเสร็จ แต่เหนื่อย เพราะงานแต่ละอย่างต้องอาศัยทักษะในการทำงานที่ต่างกัน หากต้องทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน จะรู้สึกรู้สึกว่าการทำงานไม่ราบรื่น คิดขัด ข้อดีคือสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เพราะไม่ต้องรอกการตัดสินใจของคนอื่น เพียงแต่ต้องมั่นใจในความสามารถของตัวเอง แต่ความคิดสร้างสรรค์ไม่หลากหลายเท่าที่ควร เมื่อต้องทำงานคนเดียวแทบจะไม่ได้มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับใคร ไม่ได้คุยกับใครเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษา อาจจะทำให้เกิดความเครียดได้ และต้องเป็นคนที่มีความสามารถรอบด้าน ไม่มีสิทธิเลือกที่จะทำงานส่วนนี้ แต่ไม่ทำงานส่วนนี้ได้ เพราะในทีมมีเพียงคนเดียว ไม่สามารถโอนย้ายไปให้คนอื่นทำได้ เรียกได้ว่าคนหนึ่งคนต้องทำงานให้ครบทุกอย่าง จริงหรือไม่ที่การทำงานเป็นทีมจะให้ผลสำเร็จของงานดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 2 : แสดงการทำงานแบบรวมกลุ่มกัน (เมตต์ เมตต์การุณจิต ,2553:11)

จากภาพจะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีม จะมีโครงสร้างองค์การ แบ่งหน้าที่กันอย่างเห็นได้ชัดเจน ช่วยให้การงานรวดเร็วขึ้น เพียงแค่ทำงานส่วนของตนเองให้ดีที่สุด การทำงานก็จะเร็วขึ้น เป็นเท่าตัว อาจจะเสียเวลาในการรอความคิดเห็นจากคนอื่น แต่ทุกคนในทีมได้มีส่วนร่วม ทำให้มั่นใจได้ว่าได้ทำตามความคิดเห็นของส่วนรวม ไม่ใช่ความคิดของคนใดคนหนึ่ง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันในทีมมากขึ้น และทุกคนยังมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการออกความคิดเห็นเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดด้วย สามารถเลือกได้ว่าจะทำงานอะไร เพราะทุกคนต้องแบ่งหน้าที่กันให้ชัดเจน หากไม่ถนัดที่จะทำงานอีกอย่าง สามารถเลือกมาทำงานอีกอย่างได้ เพียงแต่ต้องบอกความจำเป็น และขีดจำกัดของความสามารถของตัวเอง ให้ทีมได้รับรู้ก่อน การได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ จะช่วยให้ทำงานออกมามีคุณภาพ

จะเห็นได้ว่าในองค์การถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ ผลงานที่ออกมามีความภาคภูมิใจ ประทับใจ กับงานที่เกี่ยวข้องก็จะเกิดความผูกพันกันมากกว่าที่จะมาขัดแย้งกัน คัดค้านไม่ร่วมมือกัน ผลงานที่ออกมาก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์การบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรืออาจจะช้าลงกว่าที่กำหนด ดังภาพ



ภาพประกอบที่ 3 : แสดงผลของการมีส่วนร่วมในการบริหาร (เมตต์ เมตต์การุณจิต ,2553:32)

จากภาพจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหาร องค์การช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ที่มีต่อกิจกรรมนั้นๆ สอดคล้องกับ เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558 :14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

สนธยา พลศรี (อ้างถึงใน เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ,2558 :14) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้หลายประการ ดังนี้

1. เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ เป็นสิทธิมนุษยชนที่ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกระดับ
2. สอดคล้องกับปรัชญา แนวความคิด และหลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน
3. เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชน และท้องถิ่น

4. นำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน
5. ทำให้ดำเนินการพัฒนาชุมชนได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและชุมชน
6. เป็นการพัฒนาศักยภาพ กลุ่มและองค์กรในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ
7. เป็นการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม ไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดในชุมชน
8. ทำให้เกิดความรัก ห่วงแทน รับผิดชอบ และเป็นเจ้าของชุมชน
9. เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนให้ประสบความสำเร็จ
10. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะเป็นการพัฒนาคนในชุมชน โดยคนในชุมชนและเพื่อคนในชุมชนอย่างแท้จริง รัฐบาลเป็นเพียงผู้สนับสนุนในบางส่วน

การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์การให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่าย สมัคใจ เต็มใจปฏิบัติทำงาน เพราะทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทุกคนพร้อมที่จะร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน ปรับทัศนคติเข้าหากัน เกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแก้ปัญหาและหาข้อยุติต่างๆ ทุกคนมีความภาคภูมิใจ พึงพอใจในผลงานที่ออกมา ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารลักษณะนี้จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

วิธีการที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นบุคคลสำคัญแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อม ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์การ ที่จะมีปัจจัยต่างๆที่ส่งเสริมต่อการมีส่วนร่วม หรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องนำปัจจัยทั้ง 2 อย่างนี้ มาใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร ทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารประสบความสำเร็จ ดังที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2556:10-9) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีรายละเอียด ดังนี้

### 1) ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง คือ

1.1 ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร ต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญและต้องดูแลรักษา เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการองค์กร โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนภายในองค์กร วิเคราะห์อุปสรรค และโอกาสจากสิ่งแวดล้อมภายนอก การประเมินภาระหน้าที่ขององค์กร ทรัพยากรทักษะด้านต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนและรับผิดชอบ การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนไป

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจ การจูงใจที่มีจุดมุ่งหมายสนับสนุนความพยายามในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยมีระบบการให้รางวัล การตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร สร้างขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและค่าจ้างตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน จูงใจให้บุคลากรทำงานหนักเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุนการผลิต และมีส่วนแบ่งในเงินที่ประหยัดได้ หรือได้ประโยชน์จากการลดต้นทุนการผลิต เพื่อจัดความสูญเสีย ผู้บริหารดูแลความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร การสนับสนุนเครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการยกย่องให้เกียรติต่อบุคลากร สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานองค์กรแต่ละองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่แตกต่างกันเนื่องจากเป้าหมายขององค์กรที่แตกต่างกัน การดำเนินงานที่จะให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นบุคลากรจะมีค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยหลักการแล้วทุกองค์กรมุ่งให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน หรือเป็นกลุ่มงานมีส่วนร่วมและยอมรับช่วยกันแก้ปัญหาเป็นทีม บรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้ มีการยอมรับให้เกียรติ ยกย่องซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุข ไม่คิดแต่เรื่องค่าตอบแทนผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว มีความรักความสามัคคี ลดความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งอิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

## 2) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ

2.1 ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันมิตรที่น้อยทั้งในระดับปฏิบัติงานด้วยกัน และความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีน้อยเช่นเดียวกัน ไม่มีความรักผูกพันในองค์กร ไม่ทำตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สนใจใฝ่หาความรู้ในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้ผลผลิตขององค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร

2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การจูงใจด้วยวิธีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล รวมทั้งค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ที่จะผลักดันให้ผลผลิตขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ขาดความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ ไม่คำนึงถึงภาวะจิตใจ และกำลังความสามารถและสมัครใจ เข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรก็ไม่สามารถนำการมีส่วนร่วมไปใช้ได้สำเร็จในองค์กร

2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารที่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ขาดความร่วมมือประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยในองค์กรไม่มีบรรยากาศที่จะสนับสนุนให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงาน โดยเฉพาะความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กรในระดับผู้บริหาร ไม่มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีการเสียสละร่วมกัน ไม่มีความรู้สึกอยากร่วมงาน ไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน วัฒนธรรมการทำงานดังกล่าว ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร นอกจากนี้ยังมีนักทฤษฎีต่างประเทศได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

William W.Reeder (1998 อ้างอิงใน เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ 2558: 15) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกวิธีปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง

2. มาตรฐานคุณค่าบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับ มาตรฐานคุณค่าของตนเอง
3. เป้าหมายบุคคลและกลุ่มบุคคล ดูเหมือนจะส่งเสริม ป้องกันและรักษาเป้าหมายของ ตนเอง
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้งมาจากประสบการณ์ที่ ผิดปกติธรรมดา
5. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติใน สถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย
6. การบีบบังคับ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเองต้อง กระทำเช่นนั้น
7. การมองแต่ตัวเอง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ซึ่งคิดว่าตนเองต้องกระทำ เช่นนั้น
8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำ เมื่อ อยู่ในสถานการณ์นั้นๆ
9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติงานของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น
10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่คนเห็นว่า สามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำสถานการณ์เช่นนั้น
11. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน ที่ดี

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารนอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับ ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นบุคคลสำคัญแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อม ทรัพยากร และวัฒนธรรม องค์กร ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้การบริหาร ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

## 2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ การบริหารสถานศึกษา นอกจากจะเป็นบทบาทของผู้บริหารแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน อาจจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารเพิ่มขึ้นดังที่จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 228) ได้พูดถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารเอาไว้ ทั้งนี้ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553:18) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ในหลักการบริหารจัดการจะมีกระบวนการและขอบเขตที่แน่นอน เช่น มีการใช้ทรัพยากร ใช้เทคนิคในกระบวนการบริหาร ดังนั้นจึงต้องพิจารณาว่ากิจกรรมของผู้เข้าร่วมมีลักษณะใดและเข้าข่ายของการบริหารจัดการหรือไม่ ในกรณีนี้บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นใหม่นั้น จะเข้าลักษณะของการร่วมบริหารกิจการของสถานศึกษาเพราะมีการวางแผน การประชุม การแสดงความคิดเห็น การประสานงาน การรายงาน และติดตามผล เป็นต้น

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังพิจารณาได้หลายมุม ซึ่งมีทั้งทางตรงและทางอ้อม มีทั้งกรณีเป็นไปอย่างแท้จริงหรือเป็นไปในลักษณะเทียมหรือจอมปลอม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรคไม่สามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป หรือเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่าเป็นการร่วมอย่างเป็นทางการ และมักทำเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้ร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การบริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2556:10-17) จากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีวิธีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมตัดสินใจการจัดการศึกษาขององค์กรทางการศึกษา สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างความพร้อมขององค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษาในการสร้างการมีส่วนร่วมในการรับรู้ การตัดสินใจ สามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการและบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษาเกี่ยวกับแผนพัฒนา/แผนยุทธศาสตร์ที่มีนโยบายกรอบทิศทางการดำเนินงานประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ตัวชี้วัดตามแผนงาน โครงการ รายละเอียดด้านงบประมาณการติดตาม ประเมินผลตามแผน

2. การสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นของครอบครัวและชุมชน โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้นโดยพิจารณาเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือเป็นคณะกรรมการที่มีหน้าที่ตัดสินใจการบริหารจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน

3. การประชาสัมพันธ์องค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษา โดยการแจ้งข่าวการดำเนินงานขององค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษาในทุกๆด้านให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนรับรู้การดำเนินงาน

4. การสร้างแรงจูงใจ องค์กรทางการศึกษามุ่งเน้นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกองค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษาเพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานร่วมมือทางการศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางการศึกษา องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันทางสังคมและสถานประกอบการ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติโดยมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำกับตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษา

5. การพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษา โดยการกระจายข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศจากผู้บริหารไปสู่ครู ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาข่าวสารสนเทศ จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างความร่วมมือในการตัดสินใจทั้งทางด้านการศึกษาขององค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษา ที่เริ่มต้นดังนี้ 1. การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรทางการศึกษา/สถานศึกษา ที่ต้องมีข้อมูลที่ต้องถูกต้องเป็นปัจจุบันและมีคุณภาพ 2. ใช้ข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เป็นหมาย วิสัยทัศน์ ที่เป็นภาพในอนาคต ที่ต้องการให้เกิดขึ้นที่จะเป็นกระบวนการทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกร่วมกัน มุ่งมั่น และร่วมดำเนินการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับความต้องการ 3. การร่วมวางแผนในการพัฒนาคุณภาพศึกษา 4. ร่วมดำเนินงาน/

ร่วมกิจกรรมโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในขณะปฏิบัติงานและแก้ไขการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 5. การร่วมประเมินผลเป็นการตรวจสอบทบทวนการทำงานขององค์การทางการศึกษา/สถานศึกษา

6. การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทางการศึกษา/สถานศึกษา โดยพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน เช่นการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การระดมทรัพยากรทางการศึกษา เป็นต้น

7. การพัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์การทางการศึกษา/สถานศึกษา เครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี ได้แก่ สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู องค์การปกครองท้องถิ่นควรมีบทบาทในการพัฒนาการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ชุมชน สังคมจนถึงระดับชาติ ต่างฝ่ายต่างเกื้อหนุนสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและผู้สนับสนุนปัจจัยการบริหารที่พัฒนางานด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารงานทั่วไปให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วขึ้น การสนับสนุนงบประมาณจัดสวัสดิการแก่ครู และนักเรียน ที่ทำกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ การร่วมกิจกรรมของสังคม ชุมชนท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายผู้ปกครองในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น การพัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วม ให้ประสานงานในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้มีกิจกรรมสร้างเสริมประสิทธิภาพโดยความร่วมมือจากบุคคล และชุมชนในท้องถิ่นส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

8. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศการทำงานวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมขององค์การทางการศึกษา/สถานศึกษา ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน เอื้อต่อการเรียนรู้มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกหน่วยงานโดยกระตุ้นให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมวัฒนธรรมการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากต่างคนต่างทำมาเป็นการทำงานเป็นทีมมีการร่วมคิด ร่วมคิดและร่วมตัดสินใจ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับ และประสานแนวคิดการบริหารจัดการโดยทีมงานมีการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ อย่างมีส่วนร่วมโดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมในการให้แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการประสานงานการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการจัดการศึกษาขององค์การทางการศึกษา/สถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเป็นความร่วมมือของทุกคน ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมทางตรงหรือทางอ้อม มีส่วนในการจัดการศึกษาที่เริ่มตั้งแต่บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคม ประเด็นสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา คือ เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีบทบาทในการบริหารทุกขั้นตอนตามกรอบแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น คือ

- การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### 3. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

#### 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรแล้วจะมีพฤติกรรมต่างๆ ที่ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Meyer and Allen.(1997: 309) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเอาไว้ว่า เป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร และแสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยพิจารณาถึงต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร ว่าการอยู่ในองค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ จะแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นการตอบแทนที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร หรือความเป็นหนี้บุญคุณ ที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มี

ความผูกพันด้านนี้ จะแสดงถึงความคิดที่ว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความเหมาะสมในสังคม

Steers (อ้างถึงใน โสมย์ศิริ มุลทองทิพย์, 2556: 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

Mowday et al. (1979:224-247) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่า ความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็นความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบของพนักงานที่อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงกายแรงใจในการทำงาน นอกจากนี้ Buchanan (อ้างถึงใน มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552:40) ให้ความหมายของคำว่าความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตนเอง
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์กร

Porter และคณะ (อ้างถึงใน มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552:40) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันกับองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะ ดังนี้ คือ

1. สมาชิกเป็นเจตคติที่สอดคล้องกลมกลืนกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาของไทย โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556: 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่นร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งย่อม เกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่างๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ขานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความ มั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กร และสร้างผลงานดีๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกยึดถืออย่างมั่นคงต่อองค์กร โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกายและใจเพื่อองค์กรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กรด้วยความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 1.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคคลเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความรักใคร่ผูกพันต่อเนื่องกันไป โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรไว้ ดังนี้

Mowday et al.(1979:224-247) มีความคิดเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยโดยจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติความเชื่อในทางบวกต่อองค์กร มีความยึดมั่นซึมซับในค่านิยม และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรมีค่านิยมคล้ายคลึงกับองค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีที่สุดและพร้อมที่จะปฏิบัติตามการมอบหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดีเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนทุ่มเทพลังกาย พลังความสามารถ สติปัญญา และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแม้จะไม่มีผลตอบแทนก็ตาม และมีการต่อสู้หรือปกป้ององค์กรจากการถูกคุกคามจากแหล่งอื่น รวมทั้งมีการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และให้การสนับสนุนองค์กรในทุกด้าน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร คงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนสูงกว่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมที่จะบอกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Steers (อ้างถึงใน โสภณศิริ มุลทองทิพย์, 2556: 8) เห็นว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย และได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่ง รายได้และ เงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่ากับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences) คือ การรับรู้ของ สมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือสมาชิกได้รับ ประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทำให้บุคคลารู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีความต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นอาจจะนำหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมาใช้ในการบริหารองค์กรได้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ Meyer & Allen (1990:2) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ได้แก่ การพึ่งพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายของการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโอนทักษะในการทำงานไปสู่การทำงานในองค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในการทำงาน เงินบำนาญ และบรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ เงินบำนาญ และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การให้การได้รับรางวัล

Meyer & Allen (1991:61) มีทัศนะว่าความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ในหน่วยงานนั้นเพราะว่าเขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์กร ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานด้วย คือ เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

การวัดความผูกพันด้านจิตใจ ของ Meyer and Allen. (2004:12)

1. ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ใช้เวลาที่เหลือในการทำงานกับองค์กรนี้
2. ข้าพเจ้ารู้สึกราวกับว่าปัญหาขององค์กรนี้เป็นของตัวเอง
3. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกถึง "ความเป็นส่วนหนึ่ง" ขององค์กรของข้าพเจ้า (R)
4. ข้าพเจ้าไม่รู้สึก "ผูกพันทางใจ" กับองค์กรนี้ (R)
5. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหมือนเป็น "ส่วนหนึ่งของครอบครัว" ที่องค์กรของข้าพเจ้า (R)
6. องค์กรนี้มีความหมายส่วนตัวสำหรับข้าพเจ้า

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับหน่วยงานของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าถ้าออกจากหน่วยงานไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กรขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับหน่วยงานเพราะจำเป็นต้องอยู่ จะพัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานได้ลงทุน

การวัดความผูกพันด้านการคงอยู่ ของ Meyer and Allen. (2004:12)

1. ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น
2. หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบมากเกินไป
3. ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้า เป็นเรื่องของความจำเป็นพอๆกับเป็นเรื่องของความสมัครใจ
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้
5. ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่น้อย
6. เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์กรอื่นๆอาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization)ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัว และการหล่อหลอมในองค์กรเช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กรหรือการลงทุนของหน่วยงานในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กรเป็นความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่

การวัดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของ Meyer and Allen. (2004:12)

1. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกผูกพันที่จะต้องอยู่กับนายจ้างคนปัจจุบันของข้าพเจ้า (R)
2. ข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง
3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรของข้าพเจ้าตอนนี้
4. องค์กรนี้สมควรได้รับความภักดีจากข้าพเจ้า
5. ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรของข้าพเจ้าตอนนี้เพราะข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันต่อบุคคลในองค์กรนี้
6. องค์กรนี้ได้ให้สิ่งที่ดีๆแก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มนั้นก็จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไป ก็ลดน้อยลงไปตามนั้นแต่อย่างไรก็ตามแนวความคิดทั้ง 3 แนวต่างกันตรงที่

แนวคิดแรก คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวคิดที่สอง คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลายๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป

แนวความคิดที่สาม คนผูกพันต่อองค์กร เพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 แนวคิดครอบคลุมกับความเป็นอยู่ของบุคลากร และตรงกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันในองค์การสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดนี้ไปใช้วัดระดับความยึดมั่นผูกพันของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับมณฑลสิงห์ ไกรสมสุข (2552, หน้า 45) ว่าในปัจจุบันแนวคิดของ Meyer & Allen เป็นที่สนใจของนักวิจัยโดยทั่วไปเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้รวบรวมสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นประเด็นถกเถียงกันทั้ง 3 สาเหตุมาไว้ในแนวคิดเดียว จึงสามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่า แนวคิดของ พอร์เตอร์และคณะ ซึ่งจุดด้อยคือ ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรแบบมิติเดียว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ จึงไม่ครอบคลุมหรืออธิบายถึงพนักงานที่อยู่ในองค์การเนื่องจากรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องอยู่ในองค์การต่อไป หรือพนักงานที่อยู่ในองค์การเพราะมีความจำเป็นได้ เช่นเดียวกับ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552: 213) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทย ส่วนใหญ่ใช้แนวทางของ Steers และ Mowday เป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม และเริ่มมีงานวิจัยที่อ้างอิงจากชุดคำถามของ Meyer and Allen มากขึ้นเนื่องจากพบว่าสามารถวัดได้ครอบคลุมความผูกพันในสามมิติ คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีเจตคติและพฤติกรรมไปในทางบวกกับองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen สามารถวัดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ขององค์กรและด้านบรรทัดฐานได้ดี เพราะได้มีการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ครอบคลุมไว้ 3 ด้านอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานและวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

### 3.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร นับเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดตลอดไป นอกจากองค์กรจะสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์กร เพื่อนำทางองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2547:11) กล่าวว่า iva ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความทุ่มเทในการทำงานมากน้อยจากบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง ไม่ละเลยเพิกเฉยต่อการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมในอัตราที่สูงกว่า มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานให้แก่องค์กรในที่สุด

มาลา ไ้วอมราภรณ์ (2551:17) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีผลต่อทัศนคติและอารมณ์ จิตใจ มีแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากการได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552:47) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับนักทฤษฎีต่างประเทศอย่าง Buchanan(อ้างถึงใน มนต์สิงห์ ไกรสมสุข,2552: 45) ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้ที่มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคม ที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิภาพถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึก รับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552:158) กล่าวโดยสรุปความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงาน (Turnover rate) ของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร และต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน งานวิจัย Mowday และคณะ (1974) ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานกับองค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ความรู้สึผูกพัน (Commitment) คาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ดังนั้นองค์กรนอกจากจะสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ระบบแล้ว องค์กรยังต้องรักษาบุคคล (Maintenance) ไว้ด้วยการพยายามสร้างเจตคติด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment Attitude) ให้เกิดกับสมาชิกแต่ละบุคคลภายในองค์กร เจตคติความยึดมั่นผูกพันจึงมีความมีความสำคัญต่อองค์กร คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการการเข้า-ออก (turnover) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะจะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่หนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันหรือสถานที่ทำงาน จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร สเตียร์ (Steers, 1977) อย่างทันทีทันใดในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ในขณะที่เจตคติความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะพัฒนาอย่างช้าๆ แต่มั่นคงตามระยะเวลาที่ผ่านมา

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้สึกของการเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556:110) ได้ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ดังนี้

1. องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะมีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย บุคลากรจึงเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร

2. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรเพราะไม่สูญเสียบุคลากรบ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรได้มีการเอาใจใส่ดูแลพนักงานอย่างดีไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานอย่างเดียว

3. ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่ต้องใช้จ่าย และเสียเวลาดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรใหม่ การที่ตำแหน่งว่างทำให้ผลผลิตลดลง บุคลากรใหม่กว่าจะเข้ามาฝึกงาน และสร้างความคุ้นเคยกับงานก็ต้องใช้เวลานาน

4. องค์กรมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคง เนื่องจากสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ บุคลากรมีกำลังใจทำงานจึงทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายขององค์กร

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก เนื่องจากองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติและอารมณ์ จิตใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายขององค์กร และมีประสิทธิภาพในการทำงาน การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์กร เพื่อนำทางองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้

### 3.4 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันกับองค์การนอกจากจะทำให้รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้แล้วยังสามารถสร้างประสิทธิผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และถ้าหากผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหาร ก็อาจจะส่งผลดีต่อองค์การทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงระดับความผูกพันไว้ 3 ระดับ โดยแต่ละระดับส่งผลต่อบุคคลและองค์การ ไว้ดังนี้ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552: 51-54) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การนอกจากจะช่วยในการทำนายประสิทธิผลขององค์การแล้ว ยังสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่จะปฏิบัติตามองค์การได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล โดย แรนดัลล์ (Randall) ได้เสนอความเห็นว่าการมีความผูกพันในระดับต่างๆ นั้น ส่วนมีผลดีและผลเสียต่อบุคคลและองค์การ เขาได้แยกระดับความผูกพันเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง โดยแต่ละระดับส่งผลต่อบุคคลและองค์การ ดังนี้

#### 1. การมีความผูกพันในระดับต่ำ มีผลทั้งในแง่บวกและแง่ลบต่อบุคคลและองค์การซึ่ง ได้แก่

1.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล ความผูกพันในระดับต่ำจะช่วยให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการหางานใหม่ บางครั้งอาจมองได้ในแง่ของการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรที่ไม่ค่อยมีความอดทนมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นได้

1.2. ผลในด้านบวกต่อองค์การ เป็นเรื่องปกติที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยจะมีการเปลี่ยนงานหรือขาดงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเสียหายและอาจเป็นสาเหตุแห่งความแตกแยกในองค์การได้ แต่การที่บุคลากรที่ไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงานละเอียด และขาดงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นผลดี คือ หน่วยงานมีเหตุผลในการให้บุคลากรนั้นพ้นจากหน้าที่ไปโดยปราศการไว้วางใจไม่ต้องฟ้องร้อง และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใดๆ แล้วองค์การก็สามารถสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถทดแทนได้

1.3 ผลในด้านลบต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับต่ำส่งผลต่อการประกอบอาชีพของบุคคล เพราะถ้าหากไม่มีความผูกพันก็จะไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน และมักจะแสดงการต่อต้านนโยบายขององค์การ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้ถูกไล่ออกได้ เมื่อจะเปลี่ยนงานจึงมีประวัติการทำงานที่ไม่ดี

1.4 ผลในด้านลบต่อองค์กร การมีความผูกพันในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน การขาดงานสูง ความล่าช้าในการทำงาน ปริมาณงานต่ำ ความไม่ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน รวมไปถึงการกระทำผิดต่อองค์กร เช่น การลักขโมย และการขัดขวางความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนอกจากนี้การมีความผูกพันในระดับต่ำ ยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีความผูกพันในระดับต่ำแล้วจะทำให้เกิดผลเสียร้ายแรงต่อองค์กรได้

2. การมีความผูกพันในระดับปานกลาง มีผลทั้งในแง่บวกและแง่ลบต่อบุคคลและองค์กรซึ่งได้แก่

2.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่วแน่จะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความมั่นคงในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าบุคคลมีความผูกพันในระดับปานกลางจะไม่ทำให้บุคคลไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร หากแต่จะทำให้บุคคลมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่รู้สึกว่าถูกบังคับหรือทรมานอยู่ในระบบขององค์กร แต่จะทำให้บุคคลกล้าแสดงออกตามความคิดเห็นของตัวเอง ดังนั้นการมีความผูกพันในระดับปานกลาง จึงเป็นผลสะท้อนของความสามารถในการยอมรับคำนิยามบางส่วนขององค์กรไม่ใช่ยอมรับทั้งหมด แต่จะเลือกรับเฉพาะคำนิยามหรือบรรทัดฐานหลักขององค์กรเท่านั้น แต่จะปฏิเสธหลักการที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวเอง

2.2 ผลในด้านบวกต่อองค์กร การเพิ่มความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรแก่การเอาใจใส่เพราะผลกำไรขององค์กรมาจากความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากร ดังนั้น ผลดีของความผูกพันต่อองค์กร คือ การทำงานในระยะยาว การจำกัดการลาออก การเปลี่ยนงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วย

2.3 ผลในด้านลบต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับปานกลาง ไม่ได้มีผลดีต่อบุคคลเสมอไป เพราะบุคคลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่นายจ้างเป็นอันดับแรก อาจจะต้องประสบกับความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่งและความไม่แน่นอนในการทำงาน ในที่สุดก็จะทำให้เกิดความลำบากใจในการสร้างความผูกพันของตนเองให้เกิดขึ้น

2.4 ผลในด้านลบต่อองค์กร เจ้าของกิจการหรือนายจ้างมักจะร้องขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เต็มที่ มักจะจำกัดบทบาทในการทำงานของตนเองลงไปด้วย ดังนั้น ถ้าจะให้เลือกระหว่างความซื่อสัตย์ต่อองค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว คนที่มีความผูกพันระดับปานกลางอาจต้องเลือกความรับผิดชอบต่อสังคมและบุคคลก็มักมีเหตุที่ดีพอในการหลีกเลี่ยงการว่ากล่าวจากองค์กรและบุคคลอื่นได้

### 3. การมีความผูกพันในระดับสูง มีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

3.1. ผลในแง่บวกต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับสูงจะทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการเพิ่มค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม

3.2. ผลในด้านบวกต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะทำงานอย่างทุ่มเท ดังนั้น องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจึงประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์โดยไม่ยากนัก เพราะบุคลากรเต็มใจที่จะยอมรับความต้องการผลิตขององค์กรอย่างเต็มที่องค์กรจึงมั่นใจได้ว่าผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับสูงและสมบูรณ์แบบ

3.3. ผลในด้านลบต่อบุคคล ความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นการจำกัดความก้าวหน้าหรือโอกาสในการพัฒนาของบุคคล อาจทำให้บุคคลรู้สึกอึดอัดในการที่จะสร้างสรรค์หรือเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ขึ้นมา ยิ่งถ้ามีความผูกพันต่อกลุ่มในระดับสูงมาก สิ่งที่เป็นอันตรายคือ บุคคลสามารถฆ่าตัวตายเพื่อกลุ่มได้ นอกจากนี้ในด้านส่วนตัว ความผูกพันในระดับสูงเป็นสาเหตุทำลายความสัมพันธ์ในครอบครัวเพราะต้องการผลผลิตสูง จำเป็นต้องอาศัยการทุ่มเทความพยายามและเวลาบุคคล กล่าวโดยสรุปก็คือ คนที่เป็นความผูกพันในระดับสูงมักจะขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

3.4. ผลในด้านลบต่อองค์กร แม้ว่าองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่ถ้าเป็นความผูกพันในทางที่ผิดก็สามารถสร้างความเสียหายแก่องค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องรู้จักใช้ความพยายามของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เพราะไม่เช่นนั้นแล้ว ความพยายามและการทุ่มเทของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะเป็นสิ่งเปล่าประโยชน์ นอกจากนี้การมีความผูกพันสูงยังเป็นการบั่นทอนความยืดหยุ่นขององค์กร และเป็นต้นเหตุให้องค์กรล่าช้า เพราะไม่มีการดัดแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรและนวัตกรรมให้ทันสมัย ทำให้ยึดแนวปฏิบัติเดิมๆ มีการสร้างทางเลือกใหม่ๆ ขึ้นมา ในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ความผูกพันในระดับสูงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ และที่สำคัญที่สุดความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรทำในสิ่งที่ผิดกฎหมายและขัดต่อจริยธรรมได้

ส่วน Newstorm and Davis ได้แสดงตารางผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพัน

| ระดับความผูกพัน | ผลของความผูกพันต่อองค์การ                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | ด้านบวก                                                                                                                                                                                                                                       | ด้านลบ                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ระดับต่ำ        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออกลดน้อยลง</li> <li>- ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง</li> <li>- คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น</li> </ul>                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออก ความเหน้อยล้า</li> <li>- การขาดงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ</li> <li>- ปริมาณงานต่ำ</li> <li>- ไม่จงรักภักดีต่อองค์การ</li> </ul>                                          |
| ระดับกลาง       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรคงอยู่กับองค์การ</li> <li>- สกักกันความตั้งใจในการลาออก</li> <li>- เพิ่มความพึงพอใจในงาน</li> </ul>                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เกิดพฤติกรรมต่อต้าน</li> <li>- บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง</li> <li>- บุคลากรจะช่างน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการไม่ทำงาน</li> <li>- ประสิทธิภาพขององค์การลดลง</li> </ul>                    |
| ระดับสูง        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน</li> <li>- บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์การในการเพิ่มผลผลิต</li> <li>- ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- จุดประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทรัพยากรมนุษย์ที่มีในองค์การจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้</li> <li>- บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดการปรับตัว</li> <li>- บุคลากรหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน จะทำผิดกฎ และเข้าข้างองค์การ</li> </ul> |

ที่มา : J.W. Newstorm and K.Davis, Organizational Behavior (New York : McGraw – Hill} 1989),98

ผลของความผูกพันกับองค์การทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังนั้นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรจะต้องทำให้เกิดความสมดุล โดยคำนึงถึงการพัฒนาและการยอมรับในเรื่องชีวิตส่วนตัวของบุคคลด้วย

## 4. สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

### 4.1 ความเป็นมาของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดให้ สถานศึกษาอาชีวศึกษา สามารถรวมกันเป็นสถาบันได้ การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ให้กระทำได้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามมาตรา 13 โดยมีหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมีกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล
2. การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกระดับ มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษา
3. ตอบสนองความต้องการการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
4. การประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีขั้นสูงจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ในการพัฒนาศักยภาพของการจัดการอาชีวศึกษา
5. การประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล สถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (Institute of Vocational Education: Bangkok) เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เกิดจากการรวมตัวกันของกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยพาณิชย์การ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกลุ่มกรุงเทพมหานคร เพื่อทำหน้าที่ผลิตปัญญาชน คนอาชีวศึกษาผู้ตลาดแรงงานซึ่งในปัจจุบันถือว่ามีความต้องการสูง และเพิ่มอัตราากำลังคนอาชีวศึกษาให้ได้รับการศึกษาขั้นสูง โดยเปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรี (สายปฏิบัติการ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยมีศูนย์กลางตั้งอยู่ภายในวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

## 4.2 วิทยาเขตสถาบันการอาชีวศึกษา

1. ศูนย์กลางฯวิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม
2. กาญจนภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง
3. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก
4. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนภิเษกมหานคร
5. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
6. วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
7. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
8. วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุน
9. วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา
10. วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
11. วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี

## 4.3 แนวคิดรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

หลักการการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ให้คำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการอาชีวศึกษาทุกระดับและทุกประเภทวิชา ให้พิจารณาสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตามภาคการผลิต การพาณิชย์และการบริการ ที่มีพื้นที่ติดต่อกันคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน 5 ประการ

1. ความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. การตอบสนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ
3. ประสิทธิภาพและเอกภาพการบริหารจัดการ
4. การระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชนและชุมชน ซึ่งนำไปสู่ความสามารถการพึ่งพาตนเอง
5. การประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน

โดยที่กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา กำหนดให้สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา ด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่ชำนาญการ ปฏิบัติการสอน การวิจัยการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งให้บริการวิชาการ และวิชาชีพแก่สังคม จึงเกิดการรวมสถานศึกษา อาชีวศึกษาที่มีพื้นที่ติดต่อกัน มีลักษณะภูมิประเทศ ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม เศรษฐกิจ สังคมมีความใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับกลุ่มยุทธศาสตร์จังหวัด 19 จังหวัด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2555 และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 บัญญัติให้สถานศึกษา อาชีวศึกษาสามารถรวมสถาบันได้ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การบริหารจัดการสถาบันมีแนวทางการบริหารในรูปแบบสถาบันที่มีหลายวิทยาลัย (Multi Campus Institute) วิทยาลัยจะเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยี และหลักสูตรอื่นๆ ที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำหรับสำนักและศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม สถานประกอบการ นโยบายของสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และยุทธศาสตร์พัฒนากลุ่มจังหวัด

#### 4.4 การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไป ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดำเนินการจัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อดำรงชีวิตตามสภาพ เศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากร ทรัพยากรร่วมกัน และการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุน

เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา เพื่อให้ ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองดีของสังคม มีความสามารถ ในการคิด เรียนรู้ วางแผน และพัฒนาตนเอง โดยเป็นศูนย์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพ แก่ชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนันทน์ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัดการศึกษา เชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการ รับผิดชอบ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน ทั้งนี้ ให้สถานศึกษา แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงาน และความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ

#### 4.5 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 กรณี ดังนี้

1. การย้ายในกรณีปกติ ได้แก่
  - 1.1 การย้ายเพื่ออยู่ร่วมกับคู่สมรส
  - 1.2 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา
  - 1.3 การย้ายกลับภูมิลำเนา
2. การย้ายกรณีพิเศษ
  - 1.1 การย้ายติดตามคู่สมรส
  - 1.2 การย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง
  - 1.3 การย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต
  - 1.4 การย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือคู่สมรส ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรง
3. การย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ
  - 1.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหการบริหารจัดการในหน่วยงานการศึกษา
  - 1.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าแต่ละปีมีการโยกย้ายและ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมใน สถานศึกษาแห่งใหม่สถาบันการอาชีวศึกษา ในทุกปี ปีละ 2 ครั้งและจำนวนการโยกย้ายแต่ละครั้ง มีจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สำนัก ก.ค.ศ. (2556: ออนไลน์) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดวิธีการยื่นคำร้องขอย้ายได้ปีละ 2 ครั้ง

- ครั้งที่ 1 ในระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ ของแต่ละปี
- ครั้งที่ 2 ในระหว่างวันที่ 1-15 สิงหาคม ของแต่ละปี

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐรฎา พวงจันทร์ (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 2. เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 3. ศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 4. ศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ในการบริหาร 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูงสุด 2. เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าครูที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน 3. ปัญหามากที่สุดของการมีส่วนร่วมของครูในด้านการบริหารงานวิชาการ คือ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารงานงบประมาณ คือ การวางแผนงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป คือ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน คือ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการมอบหมายงานตาม ความถนัด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น

อุทัย นกเผือก (2554:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ตามบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านวิชาการ ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน 2. ด้านงบประมาณ ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการจัดหางบประมาณ เพื่อพัฒนาโรงเรียนวางแผนการใช้งบประมาณ และติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน 3. ด้านบุคลากร ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ด้านบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 4. ด้านบริหารทั่วไป ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์อันดี และการร่วมมือประสานงานกับชุมชนเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน

เสาวนีย์ เดือนเด่นและคณะ (2558:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เสนอต่อผู้บริหารใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานในด้านต่างๆ ของกองบริการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายงานสนับสนุน กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมีส่วนร่วมมาก ( $\bar{x}=3.70, S.D.=0.64$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีส่วนร่วมมาก ( $\bar{x}=3.54, S.D.=0.75$ ) ด้านการวางแผน มีส่วนร่วมปานกลาง ( $\bar{x}=3.49, S.D.=0.87$ ) ด้านการดำเนินงาน/กิจกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมมาก ( $\bar{x}=3.96, S.D.=0.69$ ) ด้านการติดตามและประเมินผล มีส่วนร่วมมาก ( $\bar{x}=3.74, S.D.=0.64$ ) และด้านการรับประโยชน์ มีส่วนร่วมมาก ( $\bar{x}=3.77, S.D.=0.60$ )

มาลา ไ้วอมราภรณ์ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ 2. ศึกษาความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการ 3. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. พยาบาลเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี พยาบาลประจำการมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55) ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86) 2. พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .05) 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันยึดมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยลักษณะบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกลึกตนเองมีความสำคัญกับองค์การ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันองค์การได้ร้อยละ 32 ( $R^2 = 0.32$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และ 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา 2.เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.16, S.D.=0.49$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก เรียง ตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{x}=4.21, S.D.=0.661$ ) ความ ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{x}=4.23, S.D.=0.601$ ) และความเชื่อมั่นและการ ยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ( $\bar{x}=4.04, S.D.=0.562$ ) 2.จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mohamed Mousa&Ruth Alas1 (2016:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความมุ่งมั่นขององค์กร: กรณีศึกษาของอียิปต์โพสต์ครู” จากผลการปฏิบัติงานของครูการขาดการเก็บรักษาและการ หมุนเวียนของครูความมุ่งมั่นขององค์กรได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดนี้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความวิตกกังวลความไร้ประสิทธิภาพและความประมาทของพนักงาน ในระหว่างการทำงาน การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่คู่มือการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชา ปาในเมือง Menoufia ประเทศอียิปต์เพื่อหาปัจจัยหลักที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อความผูกพัน ต่อเนื่องและบรรทัดฐานของครูโดยการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างและแบบสอบถามที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยพบว่าภาระผูกพันเชิงบรรทัดฐานของครูมีค่าสูงกว่าความมุ่งมั่นและความผูกพันต่อเนื่อง นอกจากนี้การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์พบว่ามิติด้านจิตวิญญาณในที่ทำงานความหลากหลายทางวัฒนธรรมประเด็นด้านความไม่แน่นอนและลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรเป็นปัจจัยหลักในการมุ่งมั่นขององค์กรครู

Rohanie M. Sultan (2017:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมผู้นำเชิงปฏิรูปและความผูกพันต่อองค์กรของคณบดีและคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาคูรู” สถาบันการศึกษาในเมืองมินดาเนา มีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักธรรมาภิบาลและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การศึกษาเป็นแรงผลักดันในการปั้นตัวละครและคุณค่าของผู้นำในอนาคตให้กลายเป็นพลเมืองที่มีประสิทธิผลของชาติ และทำให้เส้นทางสู่สันติภาพและความสามัคคีและความก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้นักวิจัยจึงได้ศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นขององค์กรที่เห็นได้ชัดในหมู่คณบดีและครูในสถาบันการศึกษาคูรูในเมืองลาเนาเดลซอร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ใช้วิธีการสำรวจเชิงพรรณนา และเชิงcorrelation ในการศึกษา มีคณบดี Meranal 23 คน และครูผู้สอน 189 คน ที่เข้าร่วมการศึกษา แบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบ Multifactor Modified Multiplactor และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร คือ เครื่องมือที่ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมได้รับการวิเคราะห์และตีความ ผลการวิจัยพบว่าทั้งคณบดีและครูมีความมุ่งมั่นในระดับสูงปานกลาง องค์กรประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ในการกระตุ้นทางปัญญาและการพิจารณาเป็นรายบุคคล 2) ความมุ่งมั่นต่อเนื่องในการกระตุ้นทางปัญญา และ 3) ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานในด้านอุดมคติและแรงบันดาลใจที่สร้างแรงบันดาลใจ อย่างไรก็ตามในการให้คะแนนของครูเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของคณบดีแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกับความมุ่งมั่นของครูในองค์กร สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำของคณบดีสามารถมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของครูในเชิงบวก

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ยังไม่ปรากฏว่ามีการทำวิจัยในบริบทของการบริหารงานของสถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมาศึกษาเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

## 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จากวิทยาลัยทั้งหมด 13 วิทยาลัย จำนวน 677 คน ประกอบด้วย วิทยาลัยขนาดเล็ก 1 วิทยาลัย ขนาดกลาง 8 วิทยาลัย และขนาดใหญ่ 4 วิทยาลัย

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ครูจำนวน 286 คน แล้วจึงทำการเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนตามขนาดวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

| วิทยาลัย                              | เล็ก    |               | กลาง    |               | ใหญ่    |               |
|---------------------------------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|
|                                       | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| 1. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย              | 37      | 15            |         |               |         |               |
| 2. กาญจนานิเทศ วิทยาลัยช่างทองหลวง    |         |               | 15      | 6             |         |               |
| 3. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนานิเทศ กทม. นคร |         |               | 23      | 10            |         |               |
| 4. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง             |         |               | 74      | 31            |         |               |
| 5. วิทยาลัยเทคนิคราชภัฏวชิร           |         |               | 56      | 24            |         |               |
| 6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา           |         |               | 46      | 19            |         |               |
| 7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี           |         |               | 48      | 20            |         |               |
| 8. วิทยาลัยพัฒนการอินทราชัย           |         |               | 39      | 17            |         |               |
| 9. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนานิเทศหนองจอก |         |               | 7       | 3             |         |               |
| 10. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี             |         |               |         |               | 77      | 33            |
| 11. วิทยาลัยพัฒนการบางนา              |         |               |         |               | 65      | 28            |
| 12. วิทยาลัย พัฒนการเขตพนา            |         |               |         |               | 90      | 38            |
| 13. วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี             |         |               |         |               | 100     | 42            |
| รวมทั้งสิ้น                           | 37      | 15            | 308     | 130           | 332     | 141           |

หมายเหตุ : สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น =  $\frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น} \times \text{ประชากร}}{\text{ประชากรทั้งสิ้น}}$

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถาม** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็นดังนี้

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

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับความยืดหยุ่นผูกพันที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของครู ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 4** เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้นำแบบสอบถามของเสาวนีย์ เดือนเด่นและคณะ (2558) มาเป็นแนวทาง ซึ่งใช้ทฤษฎีของ Cohen, J & Uphoff, N (1980) คือ การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาจัดทำให้เป็นไปตามกรอบงานวิจัย และนิยามศัพท์ ทั้งนี้ให้ตรงกับบริบทของการบริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้นำแบบสอบถามของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) มาเป็นแนวทาง ซึ่งใช้ทฤษฎีของ Meyer & Allen (1990) คือ การวัดความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาจัดทำให้เป็นไปตามกรอบงานวิจัย และนิยามศัพท์ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับบริบทของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

4. หาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้วิธีการ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ตรงตามบริบทของการบริหารในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ให้คะแนนรายข้อของแบบสอบถามมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถาม กับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) โดยกำหนดข้อที่นำมาใช้มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5-1 มาใช้เป็นข้อคำถาม โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ได้ค่าความเที่ยงตรงรวม 0.93 และตอนที่ 3 ได้ค่าความเที่ยงตรงรวม 0.95 และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ฉบับที่สมบูรณ์

4.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้(Try-out) กับครูจำนวน 30 คน ในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.973

4.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามและติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทุกวิทยาลัย โดยประสานกับครูอาจารย์ในวิทยาลัย
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ(percentage)
2. ตรวจสอบให้คะแนนระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ มากที่สุดให้ 5 คะแนน มากให้ 4 คะแนน ปานกลางให้ 3 คะแนน น้อยให้ 2 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ตรวจสอบให้คะแนนระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ มากที่สุดให้ 5 คะแนน มากให้ 4 คะแนน ปานกลางให้ 3 คะแนน น้อยให้ 2 คะแนน น้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ส่วนข้อคำถามเชิงนิเสธ มีการกลับค่าคะแนนเป็นตรงกันข้าม คือ มากที่สุดให้ 1 คะแนน มากให้ 2 คะแนน ปานกลางให้ 3 คะแนน น้อยให้ 4 คะแนน น้อยที่สุดให้ 5 คะแนน และมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์การแปลความหมายการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูใช้หลักการแปลผลหาค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายเปรียบเทียบกับกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best) (มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552, หน้า 102) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00– 1.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู ระดับน้อยสุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

5. การวิเคราะห์เนื้อหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะ

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 วิทยาลัย ประกอบด้วย วิทยาลัยขนาดเล็ก 1 วิทยาลัย ขนาดกลาง 8 วิทยาลัย และขนาดใหญ่ 4 วิทยาลัย แต่ละวิทยาลัยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 286 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา ครบทั้ง 13 แห่ง รวม 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 วิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 286 คน การวิเคราะห์พิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครู | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|-------|--------|
| 1. ประสบการณ์การทำงาน       |       |        |
| น้อยกว่า 6 ปี               | 71    | 24.8   |
| 6-9 ปี                      | 53    | 18.5   |
| 10 ปีขึ้นไป                 | 162   | 56.6   |
| รวม                         | 286   | 100    |
| 2. ระดับการศึกษา            |       |        |
| ปริญญาตรี                   | 138   | 48.3   |
| ปริญญาโทและสูงกว่า          | 148   | 51.7   |
| รวม                         | 286   | 100    |

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-9 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และสูงกว่า จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของเบสท์ (Best)ตามที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

| ด้าน | การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|------|--------------------------------|-----------|------|----------|
| 1    | การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ     | 3.61      | 0.62 | มาก      |
| 2    | การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ   | 3.62      | 0.61 | มาก      |
| 3    | การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์      | 3.68      | 0.69 | มาก      |
| 4    | การมีส่วนร่วมในการประเมินผล    | 3.62      | 0.59 | มาก      |
| รวม  |                                | 3.63      | 0.54 | มาก      |

การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{x}=3.68$ )

ตารางที่ 5 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูใน สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ | การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู                                                                        | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
|     | การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ                                                                            | 3.61      | 0.62 |          |
| 1.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านวิชาการ | 3.68      | 0.85 | มาก      |
| 2.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ                                                    | 3.72      | 0.78 | มาก      |
| 3.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการ                                        | 3.66      | 0.82 | มาก      |

| ข้อ | การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู                                                                                                            | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 4.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา | 3.53      | 0.84 | มาก      |
| 5.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                               | 3.57      | 0.87 | มาก      |
| 6.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                  | 3.51      | 0.87 | มาก      |
| 7.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านแผนงานและ การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก  | 3.55      | 0.81 | มาก      |
| 8.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านแผนงานและ การสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                                                | 3.66      | 0.81 | มาก      |
| 9.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                                    | 3.62      | 0.84 | มาก      |
| 10. | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านพัฒนาการ นักเรียน/นักศึกษา                       | 3.57      | 0.85 | มาก      |
| 11. | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านพัฒนาการ นักเรียน/นักศึกษา                                                                     | 3.56      | 0.86 | มาก      |
| 12. | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านพัฒนาการนักเรียน/นักศึกษา                                                         | 3.66      | 0.75 | มาก      |

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ( $\bar{x}=3.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา ( $\bar{x}=3.51$ )

| ข้อ | การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู                                                                                  | $\bar{x}$   | S.D.        | ค่าระดับ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|
|     | <b>การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ</b>                                                                             | <b>3.62</b> | <b>0.61</b> |          |
| 13. | มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานด้านวิชาการ                                                  | 3.72        | 0.80        | มาก      |
| 14. | มีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานด้านวิชาการ                                                   | 3.77        | 0.75        | มาก      |
| 15. | มีส่วนร่วมดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                        | 3.59        | 0.87        | มาก      |
| 16. | มีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนในด้านทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                     | 3.52        | 0.89        | มาก      |
| 17. | มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์และประสานงานในด้านทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                        | 3.49        | 0.83        | ปานกลาง  |
| 18. | มีส่วนร่วมจัดสรรเงินในงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงาน                                                               | 3.29        | 0.91        | ปานกลาง  |
| 19. | มีส่วนร่วมปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา                                                        | 3.56        | 0.88        | มาก      |
| 20. | มีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | 3.63        | 0.79        | มาก      |
| 21. | มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆในด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                         | 3.78        | 0.79        | มาก      |
| 22. | มีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมพัฒนานักเรียน/นักศึกษา                                                     | 3.80        | 0.83        | มาก      |
| 23. | มีส่วนร่วมในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                              | 3.65        | 0.85        | มาก      |

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมพัฒนานักเรียน/นักศึกษา ( $\bar{x}=3.80$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมจัดสรรเงินในงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.29$ )

| ข้อ | การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู                                                                          | $\bar{x}$   | S.D.        | ค่าระดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|
|     | <b>การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</b>                                                                        | <b>3.68</b> | <b>0.69</b> |          |
| 24. | ผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า                                           | 3.71        | 0.82        | มาก      |
| 25. | ข้าพเจ้ามีส่วนได้รับประโยชน์จากผลการดำเนินการบริหารด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา | 3.65        | 0.82        | มาก      |
| 26. | ผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า         | 3.63        | 0.87        | มาก      |
| 27. | ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน/นักศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับงานของข้าพเจ้า                                 | 3.72        | 0.93        | มาก      |

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน/นักศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับงานของข้าพเจ้า( $\bar{x}=3.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า( $\bar{x}=3.63$ )

| ข้อ | การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู                                                                                                   | $\bar{x}$   | S.D.        | ค่าระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|
|     | <b>การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>                                                                                               | <b>3.62</b> | <b>0.59</b> |          |
| 28. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา                                                 | 3.71        | 0.73        | มาก      |
| 29. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านวิชาการ                                          | 3.69        | 0.80        | มาก      |
| 30. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                             | 3.60        | 0.79        | มาก      |
| 31. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา | 3.60        | 0.80        | มาก      |

| ข้อ | การมีส่วนร่วมในการบริหารของครู                                                                                      | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
| 32. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                  | 3.58      | 0.75 | มาก      |
| 33. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก | 3.60      | 0.76 | มาก      |
| 34. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                       | 3.62      | 0.82 | มาก      |
| 35. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา      | 3.57      | 0.83 | มาก      |

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ( $\bar{x}=3.71$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา ( $\bar{x}=3.57$ )

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของของเบสท์ (Best) ตามที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 6 ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

| ด้าน | ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|------|----------------------------------|-----------|------|----------|
| 1    | ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ       | 4.09      | 0.64 | มาก      |
| 2    | ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่   | 2.73      | 0.82 | ปานกลาง  |
| 3    | ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน   | 3.93      | 0.58 | มาก      |
| รวม  |                                  | 3.58      | 0.46 | มาก      |

ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.58, S.D.$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{x}=4.09$ ) รองลงมา คือความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x}=3.93$ ) และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.73$ )

ตารางที่ 7 ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ | ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู                                    | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
|     | ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ                                          | 4.09      | 0.64 |          |
| 1.  | ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานให้แก่วิทยาลัย                           | 4.23      | 0.79 | มาก      |
| 2.  | ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในวิทยาลัย                  | 4.11      | 0.82 | มาก      |
| 3.  | ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย                              | 4.00      | 0.80 | มาก      |
| 4.  | ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับวิทยาลัย                          | 4.02      | 0.86 | มาก      |
| 5.  | ข้าพเจ้ามีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในวิทยาลัย                      | 4.01      | 0.86 | มาก      |
| 6.  | ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับวิทยาลัย                       | 4.13      | 0.80 | มาก      |
| 7.  | ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อได้นำเสนอประสิทธิภาพของวิทยาลัยให้แก่บุคคลภายนอก | 4.13      | 0.78 | มาก      |

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานให้แก่วิทยาลัย ( $\bar{x}=4.23$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย ( $\bar{x}=4.00$ )

| ข้อ | ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู                                                                                          | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
|     | <b>ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่</b>                                                                                     | 2.73      | 0.82 |          |
| 8.  | การลาออกจากวิทยาลัยแห่งนี้จะก่อให้เกิดปัญหาและความยุ่งยากในชีวิตของข้าพเจ้า*                                              | 2.87      | 1.05 | ปานกลาง  |
| 9.  | ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เพราะความจำเป็นส่วนตัว*                                                                 | 2.66      | 0.96 | ปานกลาง  |
| 10. | ข้าพเจ้าอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น*                                                                  | 2.22      | 1.17 | น้อย     |
| 11. | ข้าพเจ้าคิดว่าคงเป็นเรื่องยุ่งยากสำหรับข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก ถ้าต้องย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม* | 2.80      | 1.06 | ปานกลาง  |
| 12. | ข้าพเจ้าเสียเวลา และความพยายามที่ได้ทุ่มเทให้กับงานในวิทยาลัยแห่งนี้ถ้าจะต้องลาออกไปตั้งต้นใหม่*                          | 2.71      | 1.21 | ปานกลาง  |
| 13. | ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยเพื่อจะได้อยู่กับวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป                                              | 3.12      | 1.16 | ปานกลาง  |

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยเพื่อจะได้อยู่กับวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป ( $\bar{x}=3.12$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น ( $\bar{x}=2.22$ )

| ข้อ | ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู                                                                      | $\bar{x}$ | S.D. | ค่าระดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|
|     | <b>ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>                                                                 | 3.93      | 0.58 |          |
| 14. | ข้าพเจ้าคิดว่าจำเป็นที่จะต้องทุ่มเททำงานให้แก่วิทยาลัย                                                | 3.86      | 0.85 | มาก      |
| 15. | แม้ว่าจะมีโอกาสดีกว่า แต่ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังควรจะต้องอยู่ช่วยงานในวิทยาลัยต่อไป                      | 3.84      | 0.80 | มาก      |
| 16. | ความจงรักภักดีต่อวิทยาลัยถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า                                                       | 3.93      | 0.82 | มาก      |
| 17. | ข้าพเจ้ายังคงอยู่ที่วิทยาลัยแห่งนี้เพราะรู้สึกผูกพันกับบุคคลและผู้ร่วมงาน                             | 4.06      | 0.80 | มาก      |
| 18. | ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่วิทยาลัยมีให้แก่ข้าพเจ้า                              | 3.92      | 0.88 | มาก      |
| 19. | ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ชอบก็ตาม | 3.96      | 0.80 | มาก      |
| 20. | ข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยงานของสถานศึกษาแม้ว่าจะมิใช่หน้าที่ของข้าพเจ้า                                  | 3.89      | 0.76 | มาก      |

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เพราะรู้สึกผูกพันกับบุคคลและผู้ร่วมงาน ( $\bar{x}=4.06$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แม้ว่าจะมีโอกาสดีกว่า แต่ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังควรจะต้องอยู่ช่วยงานในวิทยาลัยต่อไป( $\bar{x}=3.84$ )

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ตามที่กำหนดไว้ดังรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

| ความสัมพันธ์ (r)                             | ความยึดมั่น<br>ผูกพันด้าน<br>จิตใจ<br>( $Y_1$ ) | ความยึดมั่น<br>ผูกพันด้าน<br>การคงอยู่<br>( $Y_2$ ) | ความยึดมั่น<br>ผูกพันด้าน<br>บรรทัดฐาน<br>( $Y_3$ ) | รวมความ<br>ยึดมั่น<br>ผูกพัน<br>( $Y_{tot}$ ) |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ )         | .264**                                          | .277**                                              | .279**                                              | .410**                                        |
| การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ( $X_2$ )       | .379**                                          | .317**                                              | .474**                                              | .572**                                        |
| การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ )          | .348**                                          | .303**                                              | .443**                                              | .535**                                        |
| การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ )        | .448**                                          | .336**                                              | .499**                                              | .627**                                        |
| การมีส่วนร่วมในการบริหารรวม<br>( $X_{tot}$ ) | .417**                                          | .358**                                              | .492**                                              | .622**                                        |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .622 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการมีส่วนร่วม พบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $X_1$ ) กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูโดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เท่ากับ .410 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ( $X_2$ ) กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูโดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .572 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $X_3$ ) กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูโดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .535 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $X_4$ ) กับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูโดยภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .627 เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ระดับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 วิทยาลัย ประกอบด้วย วิทยาลัยขนาดเล็ก 1 วิทยาลัย ขนาดกลาง 8 วิทยาลัย และขนาดใหญ่ 4 วิทยาลัย แต่ละวิทยาลัยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของครู ใช้แนวคิดของ Cohen, J & Uphoff, N (1980) และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู ใช้แนวคิดของ Meyer & Allen (1990) โดยได้รับข้อมูลกลับคืนมาครบสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สรุปผลการวิจัย

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีข้อค้นพบสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{x}=3.68$ ) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{x}=3.62$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{x}=3.61$ ) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ( $\bar{x}=3.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรทางการศึกษา ( $\bar{x}=3.51$ ) โดยทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนในกิจกรรมพัฒนานักเรียน/นักศึกษา ( $\bar{x}=3.80$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมจัดสรรเงินในงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.29$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน/นักศึกษามีความสัมพันธ์กับงานของข้าพเจ้า ( $\bar{x}=3.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ( $\bar{x}=3.63$ ) โดยทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ( $\bar{x}=3.71$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา ( $\bar{x}=3.57$ ) โดยทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{x}=4.09$ ) รองลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{x}=3.93$ ) โดยทั้ง 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ( $\bar{x}=2.73$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานให้แก่วิทยาลัย ( $\bar{x}=4.23$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย ( $\bar{x}=4.00$ ) โดยทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยเพื่อจะได้อยู่กับวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป ( $\bar{x}=3.12$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น ( $\bar{x}=2.22$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เพราะรู้สึกผูกพันกับบุคคลและผู้ร่วมงาน ( $\bar{x}=4.06$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แม้ว่าจะมีโอกาสที่ดีกว่า แต่ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังควรจะต้องอยู่ช่วยงานในวิทยาลัยต่อไป ( $\bar{x}=3.84$ ) โดยทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .622 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการมีส่วนร่วม พบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน ดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ ) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก นโยบายการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ได้เน้นให้ครูมีส่วนร่วมทุกด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ รวมไปถึงการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ของสถานศึกษาในทุกๆด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553:16) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล นอกจากนี้การเข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและศักดิ์ศรี อีกทั้งกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉัตรฎา พวงจันทร์ (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวนีย์ เดือนเด่นและคณะ (2558:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของบุคลากรกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง” พบว่าโดยภาพรวม ทั้ง 5 มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน/กิจกรรมต่างๆ ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการรับประโยชน์

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ ( $\bar{x}=3.72$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการบริหารงานวิชาการทุกด้าน ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดการเรียนการสอน การทำสื่อ และการวัดและประเมินผล ซึ่งทุกงาน ครูจะมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรทางการศึกษา ( $\bar{x}=3.51$ ) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน เช่น การบริหารงานการเงิน พัสดุ การจัดการทรัพยากรบุคคลให้แต่ละฝ่าย เป็นต้น

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนในกิจกรรมพัฒนานักเรียน/นักศึกษา ( $\bar{x}=3.80$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก หน้าที่หลักของครูทุกคน คือ การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ปัญหาผู้เรียนนักเรียน/นักศึกษาให้มีคุณภาพ ครูจึงมีแนวคิดที่ปฏิบัติการ คิดค้นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพที่ผู้เรียนจะได้รับ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมจัดสรรเงินในงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.29$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการจัดสรรงบประมาณ ผู้บริหารอาจจะเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา หรือหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน เข้าร่วมในการจัดสรรงบประมาณในโครงการต่างๆ โดยไม่ได้ให้ครูส่วนใหญ่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณรวมทั้งรับทราบข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน/ นักศึกษามีความสัมพันธ์กับงานของข้าพเจ้า ( $\bar{x}=3.72$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ครูมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมพัฒนานักเรียน/นักศึกษา อยู่ในระดับมากแล้ว ก็จะส่งผลโดยตรงกับครูผู้สอนไม่ว่าจะผลิตผู้เรียนออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพแล้ว ยังส่งผลให้ครูได้เลื่อนตำแหน่ง และได้รับขึ้นเงินเดือนสูงขึ้นตามผลงานที่ตนได้จัดทำขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการดำเนินงานด้านแผนงาน และการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ( $\bar{x}=3.63$ ) เนื่องจากการปฏิบัติงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือมีประโยชน์กับครูแค่บางส่วนเมื่อเปรียบเทียบกับ งานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารทรัพยากร และฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา ที่ครูส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ก็ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานทุกอย่างของครูย่อมมีผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันทางด้านจิตใจ เพราะจากผลการวิจัยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจที่ค่าอยู่ในระดับมาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ( $\bar{x}=3.71$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยตรง ดังนั้นครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ในเรื่องข้อมูลพื้นฐาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ นั้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา ( $\bar{x}=3.57$ ) ฝ่ายบริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูส่วนใหญ่ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักเรียน ซึ่งเป็นฝ่ายที่ครูมีหน้าที่โดยตรงกับผู้เรียน ครูต้องมีส่วนในการประเมินผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2. ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.58$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร บุคลากรจึงเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมส โชติกฤษ (อ้างถึงใน รัตนา อยู่หนู, 2552:29) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารมีหลายประการ คือ ความผูกพันของบุคคลกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ” ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของโสมย์ศิริ มุลทองทิพย์

(2556:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อองค์กรถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไป

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.09$ ) ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับวิทยาลัย มีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในวิทยาลัย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ผูกพันทางใจกับวิทยาลัย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในวิทยาลัย เลยนำไปสู่ความภาคภูมิใจเมื่อได้นำเสนอประสิทธิภาพของวิทยาลัยให้แก่บุคคลภายนอก และนอกจากนี้สถานศึกษายังจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันกับองค์กร เช่น มีงานเลี้ยงสังสรรค์ทุกปี มีการจัดทัศนศึกษานอกสถานที่ อันส่งผลให้ครูในวิทยาลัยรู้สึกผูกพันกับบุคลากรและร่วมงาน มีความจงรักภักดีทดแทนบุญคุณให้แก่วิทยาลัยจึงทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ” ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.73$ ) ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากว่าครูบางส่วน ให้เหตุผลว่าที่ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้เพื่อรอทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น ( $\bar{x}=2.22$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และครูบางส่วนอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เพราะความจำเป็นส่วนตัว ( $\bar{x}=2.66$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จึงอดทนทำงานโดยที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร อันส่งผลให้เกิดปัญหาการโยกย้ายไปทำงานในสถานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Meyer and Allen.( 1997: 309) ที่สรุปไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับประโยชน์จากองค์การมากกว่าเสียประโยชน์ แต่ถ้าบุคคลพบว่า มีทางเลือกอื่นที่ได้ผลประโยชน์มากกว่าก็พร้อมที่จะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แนวคิดของ Porter และคณะ (อ้างถึงใน มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552:40) ที่กล่าวว่า สมาชิกที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และแนวคิดของ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ(2552:158) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจางาน

(Turnover rate)ของสมาชิกองค์การได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง

3. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับมาก เท่ากับ .622 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งการตัดสินใจ การปฏิบัติการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมตต์ เมตต์การุณจิต (2553:11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ที่มีต่อกิจกรรมนั้นๆ สอดคล้องกับ เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558 :14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน และนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ส่วนความยึดมั่นผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหาร และสอดคล้องกับ โสมย์ลรี มุลทองทิพย์ (2556: 8) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งย่อม เกิดจากการที่องค์กรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กร และสร้างผลงานดีๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

#### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารให้มีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอยู่ในระดับที่ผู้บริหารควรส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการปฏิบัติการ การได้รับผลประโยชน์ และการประเมินผล

2. เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมจัดสรรเงินในงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุมติดตาม และตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านพัฒนาการเรียน/นักศึกษา

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ครูส่วนใหญ่อยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เพราะความจำเป็นส่วนตัว และเนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น ประเด็นดังกล่าวผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อให้ครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เห็นว่าการทุ่มเท และอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานด้วยใจรัก และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น จะช่วยให้ครูมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นฝ่ายบริหารของแต่ละวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรในทุกส่วนงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตลอดจนยังเป็นการสร้างความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้ดียิ่งขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร โดยเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหาร และครู และขนาดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยึดมั่นผูกพันในสถาบันการอาชีวศึกษา

2. ควรศึกษาประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา ในเชิงลึก เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร

3. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ. ออนไลน์.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. (2560). **มาตรฐานการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, สำนักอำนวยการ. (2560). **ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์.
- จรินทร์ ถาวรสิน. (2550). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- จิระพงษ์ หอมสุวรรณ และคณะ. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การ และบุคคลกรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูดินันท์ พ่วงดี. (2556). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ณัฐรฎา พวงจันทร์. (2553). **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2547). การศึกษาหาแนวทางสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. รายงานการวิจัย. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เพชรบูรณ์.
- ทวิท ระโหฐาน. (2552). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชรินทร์.
- ธวัช นันทवास . (2547). การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ  
โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนขุนทอง อำเภอบัว จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหา  
บัณฑิต สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). หลักบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: แสงสุริย์การพิมพ์.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรอง  
ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 – 17.  
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประพันธ์ สุริหาร. (ม.ป.ป.). ศัพท์การบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ขอนแก่น: ขอนแก่นการ  
พิมพ์.
- พิชิต พัทธภัยเทพสมบัติ และคณะ. (2553). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ : ความหมาย  
ทฤษฎี วิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข . (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูใน  
โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. (2556). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. ฉบับปรับปรุง หน่วยที่  
6 – 10. กรุงเทพฯ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มาลา ใจวอมราภรณ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาล  
ประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชนองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น และราชการ. นนทบุรี : บั๊กพอยท์.
- รัตนา อยู่หนู. (2552). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่  
การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏธนบุรี.
- รุ่งนภา แดงดี. (2557). การดำเนินการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถาบันการอาชีวศึกษา ภาค  
กลาง 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารกรรมการสภา  
สถาบันสถานประกอบการและชุมชน. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันชัย มีชาติ. (2556). การบริหารองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษานนทบุรี. มอหมายหน้าที่ราชการ. กรุงเทพฯ: 9 พฤษภาคม 2561. (อัดสำเนา)
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสงและคณะ. (2552). การบริหารจัดการสมัยใหม่ : ญุญแจสู่ความเป็นเลิศ. นนทบุรี.  
บ.เกรท เอ็คทูเคชั่น จำกัด.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น และคณะ. (2558). การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร. รายงานการวิจัย.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

อุทัย นกเผือก. (2554). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์.

อุมาพร จันทร์ตรี. (2552). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี  
จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

Amadi-Eric , C. **Educational Administration : A Module**. Rivers State University of Science  
and Technology. Printed in Nigeria, 2008.

Cohen J. and Uphoff, N. “Participation’s place in rural development: Seeking clarity through  
specificity”, **World Development**, 8 (1980): 213 -235.

John P. Meyer and Natalie J. Allen. **A three-component conceptualization of organizational  
commitment**. Human Resource Management Review 1, 1(1991): 61-89.

John P. Meyer and Natalie J. Allen. **Commitment in the Workplace: Theory, Research and  
Application**, Sage Publications, 1997.

John P. Meyer and Natalie J. Allen. **TCM Employee Commitment Survey Academic Users  
Guide**, 2004.

John P. Meyer and Natalie J. Allen. **The Measurement and antecedents of affective,  
continuance and normative commitment to the organization**, Journal of  
Occupational Psychology 63 (1990) : 1-18.

Luther Gulick and L, Urwick , **Papers on the science of Administration**. Institute of public  
administration Columbia University New York, 1937.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Mohamed Mousa & Rulh Alas. **Organizational Commitment: A Case Study of Egyptian**

**Teachers Post Revolution.** International Journal of Business Administration. (2016) :  
33 – 42.

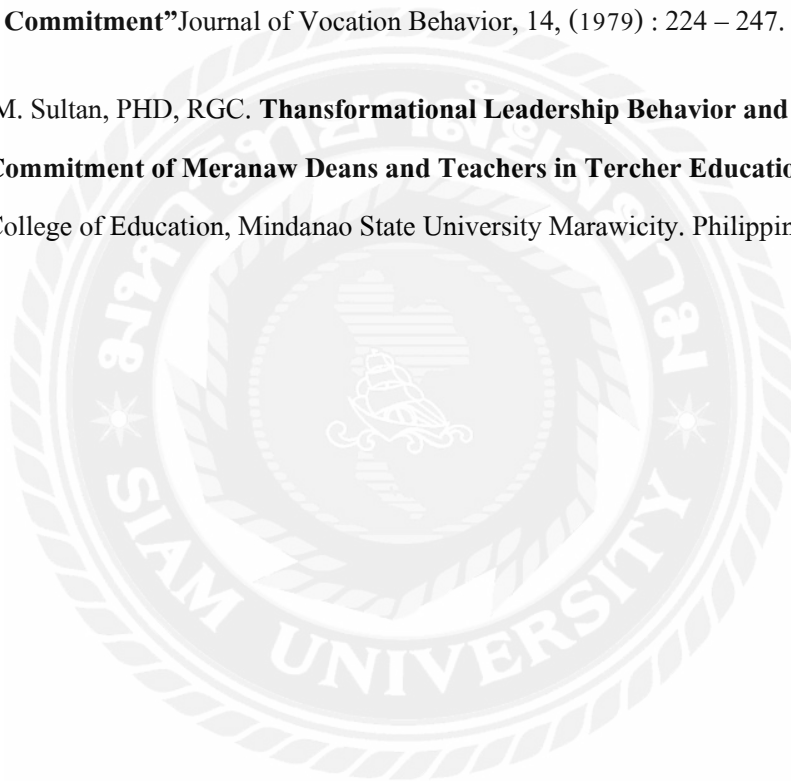
Mowday, R. Steers, R. M., Porter, I, “**The Measurement of Organizational**

**Commitment**”Journal of Vocation Behavior, 14, (1979) : 224 – 247.

Rohanie M. Sultan, PHD, RGC. **Thansformational Leadership Behavior and Organizational**

**Commitment of Meranaw Deans and Teachers in Tercher Education Institutions.**

College of Education, Mindanao State University Marawicity. Philippines, 2017.



ภาคผนวก



### ภาคผนวก ก

#### รายชื่อผู้คุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.องอาจ โกมลมรรถ
2. ดร.ฐิติวรรณ วุฒิชัยการ
3. ดร.นลินี สุธะเสวต



ที่ สน 0210.4/41

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

8 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.องอาจ โกมลมรรค

ด้วย นางสาวอำภา สมนัฟิซ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถานศึกษาศาสนาอันอชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผศ.พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของครูในสถานศึกษาศาสนาอันอชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวอำภา สมนัฟิซ โทร. 080 - 891 - 4726

**ภาคผนวก ข**

**รายชื่อวิทยาลัยที่ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย**

1 วิทยาลัยอาชีวศึกษานนบุรี

2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต



ที่ สน 0210.4/45

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

9 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวอำภา สมั่นพีช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผู้พันกับองค์การของครูในสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 329 โทรสาร 0-2868-6852

Email : phd\_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวอำภา สมั่นพีช โทร. 080 - 891 - 4726

ภาคผนวก ค

รายชื่อวิทยาลัยที่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

1. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
2. วิทยาลัยพัฒนวิชาการบางนา
3. วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุพน
4. วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี
5. กาญจนานิเทศวิทยาลัยช่างทองหลวง
6. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนานิเทศมหาราช
7. วิทยาลัยเทคนิคคอนเมือง
8. วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
11. วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย
12. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนานิเทศหนองจอก
13. วิทยาลัยเทคนิคดุสิต



ที่ สน 0210.4/48

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสยาม  
38 ถนนเพชรเกษม  
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

18 กรกฎาคม 2561

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

**เรียน** ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคอินทร์

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวอำภา สมันพิช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน โดยใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

Email : phd\_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อนักศึกษา นางสาวอำภา สมันพิช โทร. 080 - 891 - 4726

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นกัปันในองค์กรของ  
ครู ในสถาบันอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร



## แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการ  
อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้มีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

อำภา สมันพีช

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครู

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30-40

☐ 41-50

☐ 51-60

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 6 ปี

☐ 6-9 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโทและสูงกว่า

**ตอนที่ 2** การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง :** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวาซึ่งท่าน  
คิดว่าตรงกับกรปฏิบัติของท่านในการมีส่วนร่วมในการบริหารของท่านเพียงคำตอบ  
เดียว โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

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

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                                   | ระดับการมีส่วนร่วม |         |             |          |                |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------|-------------|----------|----------------|
|     |                                                                                                                                           | มากที่สุด (5)      | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|     | <b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>                                                                                                         |                    |         |             |          |                |
| 1.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านวิชาการ                                     |                    |         |             |          |                |
| 2.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการ                                                                                        |                    |         |             |          |                |
| 3.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการ                                                                            |                    |         |             |          |                |
| 4.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา |                    |         |             |          |                |
| 5.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                               |                    |         |             |          |                |
| 6.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                   |                    |         |             |          |                |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                                 | ระดับการมีส่วนร่วม |         |             |          |                |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------|-------------|----------|----------------|
|     |                                                                                                                                         | มากที่สุด (5)      | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 7.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก |                    |         |             |          |                |
| 8.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                                               |                    |         |             |          |                |
| 9.  | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                                   |                    |         |             |          |                |
| 10. | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา                   |                    |         |             |          |                |
| 11. | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา                                                                 |                    |         |             |          |                |
| 12. | มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา                                                     |                    |         |             |          |                |
|     | <b>การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ</b>                                                                                                     |                    |         |             |          |                |
| 13. | มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานด้านวิชาการ                                                                          |                    |         |             |          |                |
| 14. | มีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานด้านวิชาการ                                                                           |                    |         |             |          |                |
| 15. | มีส่วนร่วมดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานในด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                               |                    |         |             |          |                |
| 16. | มีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนในด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                            |                    |         |             |          |                |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                 | ระดับการมีส่วนร่วม |         |             |          |                |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------|-------------|----------|----------------|
|     |                                                                                                                         | มากที่สุด (5)      | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 17. | มีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์และประสานงานในด้าน<br>ทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                           |                    |         |             |          |                |
| 18. | มีส่วนร่วมจัดสรรเงินในงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงาน                                                                       |                    |         |             |          |                |
| 19. | มีส่วนร่วมปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาของ<br>สถานศึกษา                                                            |                    |         |             |          |                |
| 20. | มีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและ<br>ประสานงานในด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้ง<br>ภายในและภายนอกสถานศึกษา |                    |         |             |          |                |
| 21. | มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ ในด้านการ<br>พัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                            |                    |         |             |          |                |
| 22. | มีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมพัฒนานักเรียน/<br>นักศึกษา                                                         |                    |         |             |          |                |
| 23. | มีส่วนร่วมในการประสานงานทั้งภายในและภายนอก<br>สถานศึกษาในด้านการพัฒนานักเรียน/นักศึกษา                                  |                    |         |             |          |                |
|     | <b>การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์</b>                                                                                        |                    |         |             |          |                |
| 24. | ผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน<br>ของข้าพเจ้า                                                       |                    |         |             |          |                |
| 25. | ข้าพเจ้ามีส่วนได้รับประโยชน์จากผลการดำเนินการบริหาร<br>ด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการ<br>ศึกษา         |                    |         |             |          |                |
| 26. | ผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้ง<br>ภายในและภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า                     |                    |         |             |          |                |
| 27. | ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน/นักศึกษามีความสัมพันธ์<br>กับงานของข้าพเจ้า                                                |                    |         |             |          |                |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                          | ระดับการมีส่วนร่วม |         |             |          |                |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------|-------------|----------|----------------|
|     |                                                                                                                                  | มากที่สุด (5)      | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|     | <b>การมีส่วนร่วมในการประเมินผล</b>                                                                                               |                    |         |             |          |                |
| 28. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา                                                 |                    |         |             |          |                |
| 29. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านวิชาการ                                          |                    |         |             |          |                |
| 30. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                             |                    |         |             |          |                |
| 31. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา |                    |         |             |          |                |
| 32. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                               |                    |         |             |          |                |
| 33. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุมติดตามและตรวจสอบด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก               |                    |         |             |          |                |
| 34. | มีส่วนให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา                                              |                    |         |             |          |                |
| 35. | มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนากิจการนักเรียน/นักศึกษา              |                    |         |             |          |                |

**ตอนที่ 3** ความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง :** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวา ซึ่งท่านคิดว่าตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่านในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับมาก

3 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับน้อย

1 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | ข้อความ                                                                     | ระดับความยึดมั่นผูกพัน |         |             |          |                |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------|-------------|----------|----------------|
|     |                                                                             | มากที่สุด (5)          | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
|     | <b>ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ</b>                                           |                        |         |             |          |                |
| 1.  | ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานให้แก่วิทยาลัย                                   |                        |         |             |          |                |
| 2.  | ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ร่วมงานกับบุคลากรในวิทยาลัย                          |                        |         |             |          |                |
| 3.  | ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย                                      |                        |         |             |          |                |
| 4.  | ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับวิทยาลัย                                  |                        |         |             |          |                |
| 5.  | ข้าพเจ้ามีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในวิทยาลัย                              |                        |         |             |          |                |
| 6.  | ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับวิทยาลัย                               |                        |         |             |          |                |
| 7.  | ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อได้นำเสนอประสิทธิภาพของวิทยาลัยให้แก่บุคคลภายนอกฟัง      |                        |         |             |          |                |
|     | <b>ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่</b>                                       |                        |         |             |          |                |
| 8.  | การลาออกจากวิทยาลัยแห่งนี้จะก่อให้เกิดปัญหาและความยุ่งยากในชีวิตของข้าพเจ้า |                        |         |             |          |                |
| 9.  | ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เพราะความจำเป็นส่วนตัว                    |                        |         |             |          |                |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                         | ระดับความยึดมั่นผูกพัน |         |             |          |                |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------|-------------|----------|----------------|
|     |                                                                                                                                 | มากที่สุด (5)          | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| 10. | ข้าพเจ้าอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น                                                                         |                        |         |             |          |                |
| 11. | ข้าพเจ้าคิดว่าคงเป็นเรื่องยุ่งยากสำหรับข้าพเจ้าเป็นอย่าง<br>มากถ้าต้องย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นแม้ว่าจะได้รับ<br>ค่าตอบแทนเท่าเดิม |                        |         |             |          |                |
| 12. | ข้าพเจ้าเสียเวลา และความพยายามที่ได้ทุ่มเทให้กับ<br>งานในวิทยาลัยแห่งนี้ถ้าจะต้องลาออกไปตั้งต้นใหม่                             |                        |         |             |          |                |
| 13. | ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยเพื่อจะได้อยู่กับ<br>วิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป                                                |                        |         |             |          |                |
|     | <b>ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>                                                                                           |                        |         |             |          |                |
| 14. | ข้าพเจ้าคิดว่าจำเป็นที่จะต้องทุ่มเททำงานให้แก่วิทยาลัย                                                                          |                        |         |             |          |                |
| 15. | แม้ว่าจะมีโอกาสดีกว่า แต่ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังควรจะต้องอยู่<br>ช่วยงานในวิทยาลัยต่อไป                                            |                        |         |             |          |                |
| 16. | ความจงรักภักดีต่อวิทยาลัยถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่า                                                                                 |                        |         |             |          |                |
| 17. | ข้าพเจ้ายังคงอยู่ที่วิทยาลัยแห่งนี้เพราะรู้สึกผูกพันกับบุคคล<br>และผู้ร่วมงาน                                                   |                        |         |             |          |                |
| 18. | ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่วิทยาลัย<br>มีให้แก่ข้าพเจ้า                                                    |                        |         |             |          |                |
| 19. | ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับ<br>มอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ชอบก็ตาม                       |                        |         |             |          |                |
| 20. | ข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยงานของสถานศึกษาแม้ว่าจะมิใช่<br>หน้าที่ของข้าพเจ้า                                                        |                        |         |             |          |                |

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม





## แบบสอบถาม

เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหาร

กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของ

ครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้มีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

อำภา สมันพีช

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยสยาม

## แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม

การมีส่วนร่วมในการบริหารของครูในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง :** ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านโดยใช้เครื่องหมาย ( ✓ ) ลง  
ในช่องความคิดเห็นพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณา  
ปรับปรุงต่อไป

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                                                | ประมาณค่าความคิดเห็น |    |    | ค่า IOC | แปลผล  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|---------|--------|
|     |                                                                                                                                                        | 1                    | 2  | 3  |         |        |
| 1.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านวิชาการ                                                | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 2.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการดำเนินการในงานด้านวิชาการ                                                                                         | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 3.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการ                                                                                  | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 4.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 5.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการดำเนินการในงานด้านบริหารทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                          | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 6.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                                   | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 7.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก         | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                   | ประมาณค่าความคิดเห็น |    |    | ค่า | แปล    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|-----|--------|
|     |                                                                                                                           | 1                    | 2  | 3  | IOC | ผล     |
| 8.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการดำเนินการในงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                     | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 9.  | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก              | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 10. | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 11. | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการดำเนินการในงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                          | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 12. | ข้าพเจ้าร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                   | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 13. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานด้านวิชาการ                                                    | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 14. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานด้านวิชาการ                                                     | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 15. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา         | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 16. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา           | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 17. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์และประสานงานในด้านบริหารทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา                           | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 18. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดสรรเงินในงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงาน                                                            | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                 | ประมาณค่าความคิดเห็น |    |    | ค่า | แปล    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|-----|--------|
|     |                                                                                                                         | 1                    | 2  | 3  | IOC | ผล     |
| 19. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา                                                   | +1                   | 0  | +1 | 0.7 | ใช้ได้ |
| 20. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 22. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆในงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                      | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 23. | ข้าพเจ้ามีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมพัฒนานักเรียน/นักศึกษา                                                     | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 24. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                           | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 25. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการใช้ผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา                                           | +1                   | +1 | 0  | 0.7 | ใช้ได้ |
| 26. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการใช้ผลประโยชน์ในงานที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา          | +1                   | +1 | 0  | 0.7 | ใช้ได้ |
| 27. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการใช้ผลประโยชน์จากการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                   | +1                   | +1 | 0  | 0.7 | ใช้ได้ |
| 28. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการใช้ผลประโยชน์จากการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                        | +1                   | +1 | 0  | 0.7 | ใช้ได้ |
| 29. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา                 | +1                   | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                                           | ประมาณค่าความคิดเห็น |    |    | ค่า IOC | แปลผล  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----|----|---------|--------|
|     |                                                                                                                                                   | 1                    | 2  | 3  |         |        |
| 30. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านวิชาการ                                                  | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 31. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา                  | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 32. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานมีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางการศึกษา | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 33. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                            | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 34. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบด้านแผนงานและการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก                       | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 35. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                                                 | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |
| 36. | ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน มีการควบคุม ติดตามและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาการเรียน/นักศึกษา                            | +1                   | +1 | +1 | 1.0     | ใช้ได้ |

$$33.5 = 0.93$$

36

สรุปว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้ได้

## แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม

ความยินดีนั้นผูกพันกับองค์การของครู สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านโดยใส่เครื่องหมาย ( ✓ ) ลงใน  
ช่องความคิดเห็นพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณา  
ปรับปรุงต่อไป

18.1 = 0.95

| ข้อ | ข้อความ                                                                         | ประมาณค่าความ<br>คิดเห็น |    |    | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|----|------------|--------|
|     |                                                                                 | 1                        | 2  | 3  |            |        |
| 1.  | ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้แก่วิทยาลัย<br>นี้                    | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 2.  | ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยแห่งนี้                                   | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 3.  | ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันทางใจกับวิทยาลัยแห่งนี้                               | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 4.  | ข้าพเจ้ามีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในวิทยาลัย<br>แห่งนี้                       | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 5.  | ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิทยาลัย<br>แห่งนี้                    | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 6.  | ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงวิทยาลัยแห่งนี้ให้แก่<br>บุคคลภายนอกฟัง           | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 7.  | การลาออกจากวิทยาลัยแห่งนี้จะก่อให้เกิดปัญหาและ<br>ความยุ่งยากในชีวิตของข้าพเจ้า | +1                       | +1 | 0  | 0.7        | ใช้ได้ |
| 8.  | ข้าพเจ้ายังคงอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เพราะความจำเป็น<br>ส่วนตัว                    | +1                       | +1 | 0  | 0.7        | ใช้ได้ |
| 9.  | ข้าพเจ้าอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่น                         | +1                       | +1 | 0  | 0.7        | ใช้ได้ |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                 | ประมาณค่าความ<br>คิดเห็น |    |    | ค่า<br>IOC | แปลผล  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|----|------------|--------|
|     |                                                                                                                         | 1                        | 2  | 3  |            |        |
| 10. | ข้าพเจ้าคิดว่าคงเป็นเรื่องยุ่งยากสำหรับข้าพเจ้าเป็นอย่างมากถ้าต้องย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 11. | ข้าพเจ้าเสียเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทให้กับงานในวิทยาลัยแห่งนี้ถ้าจะต้องลาออกไปตั้งต้นใหม่                          | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 12. | ข้าพเจ้าพยายามให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยเพื่อจะได้อยู่กับวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป                                            | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 13. | ข้าพเจ้าคิดว่าจำเป็นที่ต้องทุ่มเททำงานให้แก่วิทยาลัยแห่งนี้                                                             | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 14. | แม้ว่าจะมีโอกาสดีที่ดีกว่า แต่ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้ายังควรจะต้องอยู่ช่วยในวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป                       | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 15. | ความจงรักภักดีต่อวิทยาลัยถือเป็นสิ่งมีคุณค่าสำคัญของข้าพเจ้า                                                            | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 16. | ข้าพเจ้ายังคงอยู่ที่วิทยาลัยแห่งนี้เพราะข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับบุคคลและผู้ร่วมงาน                                       | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 17. | ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทดแทนบุญคุณที่วิทยาลัยมีให้แก่ข้าพเจ้า                                                | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 18. | ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ชอบก็ตาม                   | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |
| 19. | ข้าพเจ้าเชื่อว่าการทำงานตามหน้าที่ เป็นสิ่งที่สำคัญ                                                                     | +1                       | +1 | +1 | 1.0        | ใช้ได้ |

ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม



ภาคผนวก ช

การวิเคราะห์หาคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ซ

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความ  
ยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของครู

The background of the page features a large, faint, circular seal of Siam University. The seal contains the university's name in Thai and English, along with a central emblem.

ภาคผนวก ฅ

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผูกพัน  
กับองค์การของครู

## ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอัมภา สมนันพิช  
ที่อยู่ปัจจุบัน 85/156 ซ.พระรามที่ 2 ซอย 62 แขวงสามยุค เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร  
ที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษารัตนบุรี 182 ถ.พณิชยการธนบุรี แขวง วัดท่าพระ เขต บางกอกใหญ่  
กทม.10600 โทร.02-412-3411

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541-2549 ศึกษาระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น ที่โรงเรียนบ้านบ่อแสน  
พ.ศ. 2549-2551 ศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่โรงเรียนทับปุดวิทยา  
พ.ศ. 2551-2556 ศึกษาต่อระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต คณะครุศาสตรบัณฑิต สาขาธุรกิจ  
ศึกษา

### ประวัติการทำงาน

2556-ปัจจุบัน ทำงานที่วิทยาลัยอาชีวศึกษารัตนบุรี ตำแหน่ง ครู