

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

Factors of Participative Management Affecting Organizational Commitment of
Personnel in Educational Institutions under the Pattani Provincial
Vocational Education Office

อาซีอมะห์ มะดีเยาะ¹ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ²
Asuemah Madiyoh¹ Narongsak Rorbkorb²

¹⁻² สาขาวิจัยและการประเมิน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, จังหวัดปัตตานี 94000
Research and Evaluation, Prince of Songkla University, Pattani Campus, Pattani Province 94000

¹ Corresponding Author : E-mail : asemah2525@gmail.com

Received : 19 January 2026; Revised : 24 April 2026; Accepted : 24 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษา จำนวน 300 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การให้ข้อมูลและการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คิดเป็นร้อยละ 98 ($R^2=.980$, $F=3534.205$, $p<.001$) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การให้ข้อมูลและการสื่อสาร ($\beta=.409$) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\beta=.320$) การทำงานเป็นทีม ($\beta=.251$) และการมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน ($\beta=.049$) ตามลำดับ ทั้งนี้ทุกปัจจัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารภายในที่ชัดเจนโปร่งใสและการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

Abstract

This quantitative research aimed to examine factors of participatory management affecting organizational commitment of personnel under the Pattani Provincial Vocational Education Office. The sample consisted of 300 administrators, teachers, and supporting staff selected

through purposive sampling. Data were collected using a 5-point Likert scale. The data were analyzed by descriptive statistics and multiple regression analysis.

The results revealed that participatory management factors could significantly predict organizational commitment at the .01 level ($R^2 = .980$, $F = 3534.205$, $p < .001$). Among the predictors, information sharing and communication had the strongest influence ($\beta=.409$), followed by participation in decision-making ($\beta=.320$), teamwork ($\beta=.251$), and empowerment in work performance ($\beta=.049$) respectively.

The results indicate that transparency communication in organization and the participative in decision making are the two critical mechanism in encouraging organization binding which can be employed as guidelines for developing human resource management of the Pattani Provincial Vocational Education Office.

Keywords: participatory management, organizational commitment, Pattani Provincial Vocational Education Office

1. บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษามีความซับซ้อนและมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากสถาบันการศึกษาในระดับอื่น เนื่องจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องรับผิดชอบภารกิจที่หลากหลายมิติ ทั้งการจัดการเรียนการสอนเชิงทักษะวิชาชีพที่ต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนและผู้ประกอบการ การจัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีราคาสูง ตลอดจนการดูแลความปลอดภัยและสวัสดิการของผู้เรียน ภารกิจที่หลากหลายดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องเผชิญกับภาวะความเครียดจากปริมาณงานที่สูง ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด [1] ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการองค์กร

ในบริบทของจังหวัดปัตตานี ความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความซับซ้อนยิ่งขึ้น สถานศึกษาต้องดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเงื่อนไขพิเศษหลายประการ ได้แก่ ประเด็นด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา ตลอดจนข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ หลายสถานศึกษามีบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ครูและเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานที่เกินกว่าขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร [2] หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถูกละเลย ขาดคุณค่าในตนเอง และมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง [3] ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านความรู้สึกร่วม (Normative Commitment) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงพฤติกรรมการทำงาน

ที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ พร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่ขาดความผูกพันต่อองค์กรมักจะประสบปัญหาความหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง [4] การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) จึงเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับ [5][6] การบริหารในลักษณะดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน เสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรจะได้รับการศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีบริบทและความท้าทายที่เฉพาะเจาะจง งานวิจัยที่มีอยู่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การศึกษาในระดับองค์กรเอกชนหรือสถานศึกษาระดับอื่น โดยไม่ได้สะท้อนเสียงและประสบการณ์ของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายสูง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหวังที่จะสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะสามารถสะท้อนสภาพปัญหาเชิงโครงสร้างของการบริหารจัดการในปัจจุบัน ชี้ให้เห็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทจริงของผู้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีความยั่งยืน และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การให้ข้อมูลและการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสายสนับสนุนทางการศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 666 คน [7] กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรจำนวน 300 คน โดยได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงหลักเกณฑ์ของ [8] และวิธีแบบเจาะจง

(Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการของการวิจัย เนื่องจากต้องการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	121	40.33
หญิง	179	59.67
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	29	9.67
25 – 30 ปี	33	11.00
31 – 35 ปี	47	15.67
36 – 40 ปี	31	10.33
41 – 45 ปี	60	20.00
46 – 50 ปี	38	12.67
มากกว่า 50 ปี	62	20.67
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	21	7.00
1 – 5 ปี	69	23.00
6 – 10 ปี	138	46.00
มากกว่า 10 ปี	72	24.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	6.00
ปริญญาตรี	207	69.00
ปริญญาโท	75	25.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร/ครู	208	69.33
บุคลากรสายสนับสนุน(เจ้าหน้าที่)	92	30.67
รวม	300	100.00

4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูล และการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการ ทำงาน เป็นทีม มีลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ Likert Scale

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะของมาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ Likert Scale

2) ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) วิเคราะห์กรอบแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการวิจัยรวมทั้งได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2) นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามโดยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย

2.3) ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (index of item object congruence) ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไข

2.4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น(reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .700 – .927 มีความเหมาะสมที่จะใช้แบบสอบถามได้จริง

2.5) นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบอีกครั้งเป็นฉบับสมบูรณ์และนำฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลต่อไป

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1)การให้ข้อมูลและการสื่อสาร 2)การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3)การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน และ 4) การทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านภาระหน้าที่

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลคุณสมบัติทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (ด้านการให้ข้อมูลและการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม) และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ของเบสและคานิน (Best & Kahn,) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2) การทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งสี่ด้านต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ทดสอบความเหมาะสมของสมการถดถอยด้วยสถิติ ANOVA พบว่าสมการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรายตัวผ่านค่า t-test และค่า Sig. เพื่อระบุตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พร้อมทั้งตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรทุกตัวมีค่ามากกว่า .10

และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเอง นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเป็นอิสระของส่วนคงเหลือด้วยค่า Durbin-Watson ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ส่งผลให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือและสามารถใช้สรุปการยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้ (Vanichbuncha)

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยรวม

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การให้ข้อมูลและการสื่อสาร	4.44	0.44	เห็นด้วยมาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.54	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด
การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	เห็นด้วยมาก
การทำงานเป็นทีม	4.50	0.46	เห็นด้วยมาก
รวม	4.47	0.46	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.50$) และการมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนการให้ข้อมูลและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ($\bar{X} = 4.44$) สะท้อนว่าบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวกว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญและมีการปฏิบัติอย่างกว้างขวางในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้สึกรัก	4.38	.51	เห็นด้วยมาก
ด้านความต่อเนื่อง	4.50	.43	เห็นด้วยมาก
ด้านภาระหน้าที่	4.47	.53	เห็นด้วยมาก
รวม	4.45	0.46	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ภาระหน้าที่ ($\bar{X} = 4.47$) และความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งด้านความจำเป็นในการคงอยู่เพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และด้านความรู้สึกถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรในระดับสูง

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) ของตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig
Constant	.231	.041		5.70	.000**
การให้ข้อมูลและการสื่อสาร (X ₁)	.425	.022	.409	18.920	.000**
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X ₂)	.322	.035	.320	9.275	.000**
การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน (X ₃)	.046	.020	.049	2.309	.022*
การทำงานเป็นทีม (X ₄)	.251	.039	.251	6.498	.000**
R ² =.980, R ² adj=.979, F=3534.205, P<.001					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 , * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ได้แก่ การให้ข้อมูลและการสื่อสาร (X₁) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₂) การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน (X₃) และการทำงานเป็นทีม (X₄) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงมาตรฐาน (β) พบว่าการให้ข้อมูล และการสื่อสาร (X₁) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงที่สุด (β = .409, t = 18.920, p < .01) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X₂) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลรองลงมา (β = .320, t = 9.275, p < .01) การทำงานเป็นทีม (X₄) มีอิทธิพลในระดับนัยสำคัญเชิงสถิติ (β = .251, t = 6.498, p < .01) การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน (X₃) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดแต่ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .049, t = 2.309, p = .022)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าขององค์กร ความไว้วางใจต่อผู้บริหาร และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ส่งผลให้เกิดความผูกพันทั้งในด้านความรู้สึก ความต่อเนื่อง และภาระหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ [9] ที่เสนอว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้สึกรับรู้คุณค่าและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า

1. การให้ข้อมูลและการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร (β = .409, p < .01) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญของความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ [10] ที่ระบุว่า การสื่อสารที่โปร่งใส ชัดเจน และสม่ำเสมอเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานีที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายหลายประการ ทั้งประเด็นด้านความมั่นคง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และข้อจำกัดด้านทรัพยากร การสื่อสารที่ดีจึงมีความสำคัญยิ่งขึ้นในการลดความไม่แน่นอนและสร้างความมั่นใจในการทำงาน การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารนโยบาย ทิศทางการพัฒนา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถซักถาม แสดงความคิดเห็น และได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

นอกจากนี้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังช่วยป้องกันความเข้าใจผิด ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [11] ที่ชี้ว่าการสื่อสารภายในองค์กรไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดข้อมูล แต่เป็นกระบวนการสร้างความหมายร่วมและความเข้าใจซึ่งกันและกันที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในลำดับรอง ($\beta = .320, p < .01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจส่งผลสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแบบจำลองการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม [12] ที่เสนอว่าการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เมื่อบุคลากรได้มีโอกาสเสนอแนวคิด แสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน พวกเขาจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสำคัญโดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนานวัตกรรม และการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญและเข้าใจบริบทของผู้เรียนและชุมชนท้องถิ่นเป็นอย่างดี การให้พื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจจึงไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความผูกพัน แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ [13] ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลเชิงบวกต่อทั้งความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3. การทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .251, p < .01$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่เน้นความร่วมมือ การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ [14] ที่ระบุว่าทีมที่มีประสิทธิภาพสูงช่วยสร้างความผูกพันผ่านกระบวนการของการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร สร้างความไว้วางใจ และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบุคลากรจากหลากหลายสาขาวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานส่วนใหญ่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งครูผู้สอน เจ้าหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน และบุคลากรด้านบริหาร การมีทีมงานที่มีความสามัคคีและมีเป้าหมายร่วมกันจึงเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยแบ่งเบาภาระงาน ลดความเครียด และสร้างแหล่งสนับสนุนทางสังคมให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) ที่ระบุว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานช่วยลดผลกระทบเชิงลบจากความเครียดและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

4. การมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ($\beta = .049, p = .022$) แม้ว่าจะยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ต่ำชี้ให้เห็นว่าในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี บุคลากรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าการได้รับอิสระในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ [15] ที่พบว่าผลของการมอบอำนาจต่อความผูกพันจะแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กรและวัฒนธรรมการทำงาน โดยจะเด่นชัดมากกว่าในองค์กรที่มีวัฒนธรรมสนับสนุนความเป็นอิสระและความยืดหยุ่นสูง การที่ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่ำอาจอธิบายได้จากหลายประการ ประการแรก ลักษณะของระบบราชการไทยที่มีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้น ทำให้บุคลากรคุ้นเคยกับการทำงานภายใต้กรอบที่กำหนดและอาจรู้สึกว่

การทำงานตามระเบียบให้ความมั่นใจมากกว่าการมีอิสระสูง ประการที่สอง ในบริบทของจังหวัดปัตตานีที่มีความอ่อนไหวในบางประเด็น การตัดสินใจบางอย่างอาจต้องผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การมอบอำนาจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการชั้นเรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการสอน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษายังคงมีความสำคัญและควรได้รับการส่งเสริม เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [16] ที่เสนอว่าการมอบอำนาจที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากรและลักษณะของงานที่เหมาะสมกับการให้อิสระ

เมื่อพิจารณาภาพรวมของผลการวิจัย พบว่าปัจจัยทั้งสี่ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสร้างและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ [17] ที่อธิบายว่าเมื่อบุคลากรได้รับการปฏิบัติที่ดีจากองค์กร เช่น การได้รับข้อมูล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนจากทีม และการได้รับความไว้วางใจ พวกเขาจะตอบแทนด้วยความผูกพันและความมุ่งมั่นต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน (Self-Determination Theory) [18] ที่ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการด้านความสามารถ ความเป็นอิสระ และความสัมพันธ์ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

7. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า การให้ข้อมูลและการสื่อสารมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม และการมอบอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงานตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า การให้ข้อมูลและการสื่อสารเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารแบบสองทางได้อย่างทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจด้านวิชาการ การบริหารงาน และการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและความรับผิดชอบร่วมกัน

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รายงานสถิติการศึกษอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2565. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- [3] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- [4] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- [5] Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). *The new leadership: Managing participation in organizations*. Prentice Hall.
- [6] Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- [7] สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. (2568). รายงานข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี
- [8] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE.
- [9] Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- [11] Tourish, D., & Hargie, O. (2004). *Key issues in organizational communication*. Routledge.
- [12] Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. University of Pittsburgh Press.
- [13] Heller, F., Pusic, E., Strauss, G., & Wilpert, B. (1998). *Organizational participation: Myth and reality*. Oxford University Press.
- [14] Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The discipline of teams. *Harvard Business Review*, 71(2), 111-120.
- [15] Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- [16] Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- [17] Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- [18] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.