

การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้*

PARTICIPATORY MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
PERSONNEL IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCIAL COMMUNITY COLLEGES

ศุภมาส อยู่อริยะ*, เจษฎา นกน้อย

Suphamas Yooariya*, Chetsada Noknoi

คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา ประเทศไทย

Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author E-mail: chetsada@tsu.ac.th

*Tel: 081-897-6990

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ปัจจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 138 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (0.650) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในทุกมิติ มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและความยั่งยืนของวิทยาลัยชุมชนในบริบทพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ความผูกพันต่อองค์กร, วิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This study aimed to: 1) Examine the level of participative management, 2) Examine the level of organizational commitment, and 3) Investigate the relationship between participative management and organizational commitment among personnel in community colleges located in the southern

border provinces of Thailand. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 138 personnel, including civil servants, government employees, and outsourced employees working in community colleges in the southern border provinces. The participants were selected using proportional stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire. Participative management was measured across four dimensions: participation in decision-making, participation in implementation, participation in benefits, and participation in evaluation. Organizational commitment was assessed based on three dimensions: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results revealed that the overall level of participative management among personnel was at a high level ($\bar{X} = 3.78$). Similarly, the overall level of organizational commitment was also found to be high ($\bar{X} = 3.84$). The correlation analysis indicated that participative management had a strong positive relationship with organizational commitment ($r = 0.650$), which was statistically significant at the .01 level. The findings highlight the importance of management practices that systematically promote personnel participation in all organizational processes. Encouraging participative management contributes significantly to enhancing organizational commitment, which in turn supports improved work performance and organizational sustainability. These results provide valuable insights for administrators of community colleges, particularly in the context of the southern border provinces of Thailand, where effective management strategies are essential for strengthening institutional stability and long-term development.

Keywords: Participatory Management, Organizational Commitment, Southern Border Provincial Community Colleges

บทนำ

ในยุคที่การบริหารจัดการภาครัฐและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ “การมีส่วนร่วม” (Participatory Management) การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน ดำเนินงาน และประเมินผล ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และสร้างพลังร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางที่เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางของการบริหาร โดยมุ่งให้ทุกภาคส่วนภายในองค์กรมีบทบาทร่วมกันในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมติดตามประเมินผลสถานศึกษาภายใต้พื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตยที่จะเป็นที่ยอมรับลดความขัดแย้งและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา (วรรณภา ใจเย็น, 2564)

ในอีกด้านหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม และความปรารถนาที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร (Mowday, R. T. et al., 1979) ความผูกพันดังกล่าวสามารถเสริมสร้างได้ผ่านบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งล้วนเป็นหัวใจของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม



วิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่นตามกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยรูปแบบหลากหลาย มีการทำเชิงรุก เพื่อเข้าถึงผู้เรียนในชุมชนได้ทั่วถึง รวมทั้งการตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ทั้งด้านการศึกษาการฝึกอบรมวิชาการหรือวิชาชีพให้คนในชุมชนได้พัฒนาศักยภาพโดยไม่ต้องละทิ้งถิ่นฐานบ้านเกิด ปัจจุบันมีวิทยาลัยชุมชนจัดตั้งอยู่ทั่วไปของประเทศจำนวน 20 แห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งมีวิทยาลัยชุมชนจัดตั้งอยู่ในพื้นที่ 4 จังหวัด ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนนราธิวาส วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนปัตตานี และวิทยาลัยชุมชนสงขลา ถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต และสนับสนุนสันติสุขในพื้นที่ที่มีความเปราะบางทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพสังคม วัฒนธรรม และบริบททางศาสนาในพื้นที่ดังกล่าวมีความหลากหลาย การบริหารแบบรวมศูนย์หรือสั่งการจากบนลงล่างอาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ผ่านกระบวนการบริหารที่เน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว จากข้อมูลดังกล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนภาคใต้ จำนวน 209 คน (กองบุคลากร สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 138 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิตาม ประเภทตำแหน่งของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ ทั้งนี้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิเป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนประชากรจริงในแต่ละประเภทตำแหน่ง ภายหลังการแบ่งชั้นภูมิแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย



(Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิให้ครบตามจำนวนที่กำหนด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากต้นสังกัดและผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, R., 1967)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับและกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, R., 1967)

การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นกำหนดประเด็นและขอบเขตข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และดำเนินการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ปรากฏผลอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำ และนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับประชากร ทำการคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูงและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ (Cronbach, L. J., 1963)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกปัดเป็นความลับและจะมีการนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม ดังนี้ 1) การคำนวณข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlations) เป็นเครื่องมือสถิติในการทดสอบค่าความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.90 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 ปัจจุบันมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 43.50 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.80

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.63	.71	มาก	4
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.68	.71	มาก	2
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.75	.78	มาก	1
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.65	.78	มาก	5
รวม	3.78	.74	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 ด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.68$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.71) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.65$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.78) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.63$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์	3.87	.69	มาก	1
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ	3.84	.65	มาก	2
ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	3.78	.67	มาก	3
รวม	3.84	.64	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.84$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.65) และด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.78$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.67) ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันเชิงอารมณ์	ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	ภาพรวม
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.502	0.451	0.500	0.505
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	0.457	0.502	0.551	0.523
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	0.556	0.546	0.639	0.604
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	0.514	0.450	0.542	0.523
รวม	0.605	0.589	0.679	0.650

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ ทั้ง 4 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมเท่ากับ 0.650 เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ ทั้ง 4 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 0.605 และ 0.589 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่าการบริหารของวิทยาลัยชุมชนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารอย่างหลากหลายและครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. ที่ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) คือ การที่บุคคลเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจทั้งการให้ข้อมูลร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่า ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์การ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) เป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน สิ่งที่ได้ตามความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และส่วนตัว ที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) คือ การให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตามและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป (Cohen, J. M. & Uphoff, N. T., 1980) การที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น การกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ



งานวิจัยของ อภิขพัฒ เพชรพรรณ ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (อภิขพัฒ เพชรพรรณ, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่น สกุลปิ่น และสมเกียรติ บุณรอด ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซโย มีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน และมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ชื่น สกุลปิ่น และสมเกียรติ บุณรอด, 2568)

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และต้องการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer, J. P. & Allen, N. J. ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Meyer, J. P. & Allen, N. J., 1991) การที่บุคลากรมีความผูกพันในระดับมาก อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร การได้รับการยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนากรณ์ ภูเอนจบ ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และพบว่า อยู่ในระดับมาก (รัตนากรณ์ ภูเอนจบ, 2566) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภา สมันพิช ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (อำภา สมันพิช, 2561)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างและเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหาร จะก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า ความเป็นเจ้าขององค์กร และความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา หงอกชัย ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การพิพิธภัณฑวิทยาศาสตร์แห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สุพัตรา หงอกชัย, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ กุลสุวรรณ และคณะ ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา (วีระชาติ กุลสุวรรณ และคณะ, 2568) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขพัฒ เพชรพรรณ ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน (อภิขพัฒ เพชรพรรณ, 2560)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลจากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา วิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.90 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 ปัจจุบันมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 43.50 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.80 ความคิดเห็นต่อปัจจัยของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร



ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ กับการผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และในการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการว่า ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบในทุกมิติ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดอย่างเสรี นอกจากนี้ ควรจัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้สะท้อนปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยยกระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว อีกทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ มีแรงจูงใจ และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลอย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น และควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงควรขยายพื้นที่วิจัยไปยังวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดอื่นหรือหน่วยงานรัฐประภทอื่นเพื่อเปรียบเทียบลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กองบุคลากร สถาบันวิทยาลัยชุมชน. (2566). รายงานข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2566. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิทยาลัยชุมชน.
- ชื่น สกมลปิ่น และสมเกียรติ บุณรอด. (2568). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ. วารสารปัญญา, 32(1), 14-25.
- รัตนกรณีย์ ภูเอนจบ. (2566). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์ของพยาบาลวิชาชีพ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. Journal of Roi Kaensarn Academic, 8(9), 74-87.
- วรรณภา ไฉยเย็น. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. เรียกใช้เมื่อ 8 ธันวาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/1WNEU>
- วีระชาติ กุลสุวรรณ และคณะ. (2568). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารสถาบันพอดี, 2(6), 14-24.
- สุพัตรา หงอกชัย. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ. วารสารปัญญา, 28(2), 15-28.
- อภิขพัฒน์ เพชรพรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- อำภา สมันพีช. (2561). การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความยืดหยุ่นผู้พันักบองค์การของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213-218.
- Cronbach, L. J. (1963). *Educational psychology*. (2nd ed.). New York: Harcourt.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T. et al. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)