



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.3 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
4. บริบทของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
 - 4.1 ประวัติการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย
 - 4.2 ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก
 - 4.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ
 - 4.4 นโยบายและยุทธศาสตร์
 - 4.5 การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนคาทอลิก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
 - 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

12

6. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญเพราะการที่บุคลากรในองค์การมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อองค์การทำให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การส่งผลดีต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นใจมีความสามารถในการทำงานดังที่นักการศึกษาหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2531 : 21) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลงานตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้งานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ไดแอน และแซลลี่ (Diane and Sally. 1989 : 22) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้ความรู้และประสบการณ์ด้านอารมณ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็น และพฤติกรรมภายนอกเป็นการกระทำที่มองเห็นได้ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายในไปในทางที่ดีขึ้น

สมาน รังสิโยภยกุล (2541 : 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 30) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพโดยพัฒนาให้มีจิตสำนึก อุดมการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงานใฝ่รู้สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคศตวรรษในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่องจัดปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครูให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

13

สมศรี ไตรสรณะศาสตร์ (2543 : 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมช่วยเหลือให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบของบุคลากร ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อจะยังประโยชน์แก่องค์กรโดยรวมยิ่งขึ้น

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 327) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานขององค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และการจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 156) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาในแง่ของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนิน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

มานิต บุญพิทักษ์ (2545 : 20) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อจะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเจตคติไปในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานของหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทน์ มิ่งเจริญ (2548 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรตลอดจนพัฒนาทัศนคติ ประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการโดยเฉพาะคนที่รับราชการใหม่ในหน่วยงานและยังไม่มีทักษะ ประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2549 : 19-24) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้นสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิดการให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ การฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ข่าวสารจากเว็บไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน เป็นต้น

ปรีชา เกตุผดุง (2549 : 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูน ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากรตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพ และส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผล



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

14

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549 : 53) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงามเมื่อคนทำงานอยู่ในโรงเรียนนานๆ แล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมก็จะเกิดการถอยหลัง แม้แต่การอยู่หนึ่งก็จะถอยหลังอยู่แล้ว เพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ มีของใหม่มาแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นครูที่อยู่กับโรงเรียนนานๆ แล้วไม่หาความรู้เพิ่มเติม เกิดความเฉื่อยชาทำงานกันไปเรื่อย ๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าชามเย็นชาม” จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้าหลังไม่ก้าวหน้า ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงาน

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรพอที่จะสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธี จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนจะต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ปฏิบัติการสอนด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการปฏิรูปการศึกษาตามที่ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

กิติมา ปริดีติลล (2532 : 118) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ในวงการต่างๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แม้ในวงราชการก็มีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลายจะเห็นได้จากการทำงานที่หน่วยงานรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรมากมายการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ให้ความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งด้วย

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2541 : 83) ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมากกล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำงานก็มิได้หมายความว่า จะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำแก่ผู้เข้ามาทำงานใหม่ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย

ภัทรพร ศิริโกคา (2535 : 13) ได้ให้เหตุผลและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มีส่วนทำให้การพัฒนาประเทศมีความเจริญก้าวหน้าและมีบทบาทสำคัญสำหรับการพัฒนาแต่ การที่จะบำรุงรักษาคนให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานได้นั้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

15

ผู้บริหารจำเป็นต้องนำเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานทันกับความเปลี่ยนแปลงและได้ผลตามเป้าหมาย ประหยัดทั้งวัสดุ อุปกรณ์และกำลังคนเจ้าหน้าที่ที่สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถขยับก้าวไล่ใจดีมีความกระตือรือร้นที่พัฒนาหรือปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นอย่างดี

กฤษณ ชนาพงศธร (2540 : 169 -171) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลงซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

16

วราภรณ์ รัชตะวรรณ (2541 : 78-79) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง รวดเร็วมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. การพัฒนาบุคลากรทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ลดความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงวัสดุและความเสียหายของผลผลิตที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานโดย ความไม่รู้ หรือไม่เข้าใจในระบบ หรือวิธีการทำงานที่ผิดพลาด

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ลดระยะเวลาการเรียนรู้งานของพนักงานใหม่ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้งานได้เร็วขึ้นไม่ต้องทำงานแบบเรียนรู้เอาเองจากการลองผิดลองถูก

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ไม่ต้อง คอยให้คำแนะนำหรือตอบคำถามในการทำงานต่อพนักงานใหม่มากนัก เพราะหากองค์กร จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนการปฏิบัติงานย่อมทำให้บุคคลนั้นๆมีความรู้ความเข้าใจในงาน ที่จะปฏิบัติมาบ้างแล้ว

5. การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนาได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ซึ่งจะนำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

6. การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมีความพึงพอใจที่ ตนเองได้รับการพัฒนาตลอดเวลา

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการเตรียมบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ก้าวหน้าใน หน้าที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

เบลเชอร์ (Belcher, 2009 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1 การพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์ สูงสุด

2 การพัฒนาบุคลากรส่งผลถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน

3 การฝึกอบรมและพัฒนาจะปลูกฝังให้พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานและทำงาน อย่างเต็มกำลังของพนักงาน

4 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้กับพนักงานเพื่อให้มั่นใจว่างานจะเสร็จได้อย่าง ถูกต้อง

5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทำงานได้ ตามความต้องการขององค์กร

6 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรยังมีผลต่อการดำรงอยู่ของพนักงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

17

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์จำเป็นจะต้องพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต้องก้าวให้ทันวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสร้างเสริมให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรมีหลักสำคัญในการพัฒนา คือ การที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยการปรับเปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นในการกำหนดโครงการที่จะพัฒนาบุคลากร จะต้องคำนึงถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาด้วย

คัทท์ (Dutt. 1961 : 13-13) กล่าวถึง เรื่องการพัฒนาครูว่า มีความมุ่งหมายที่สำคัญ คือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ ได้ร่วมกันศึกษาหาทิศทางใหม่ ๆ ทางการศึกษา รวมทั้งการค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการสอน การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครูเพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู
2. เพื่อช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ที่ต้องเผชิญต่องานใหม่ ครูบรรจุใหม่ย่อมต้องการคำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่ตัวเองประสบอยู่
3. เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครู เพราะการศึกษาอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอต่อการประกอบอาชีพครู จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน
4. เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหาร ให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพครู
6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่ ๆ แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมแต่ละคน ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผล
7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในโรงเรียน ครูต้องกล้าแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตขึ้นมา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

18

9. เพื่อช่วยให้สถาบันการผลิตครูปรับปรุงการฝึกทักษะในการเป็นครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงปรารถนา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 113-114) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรสามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ

- 1.1 เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในองค์การ
- 1.2 เพื่อพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิตให้สูงขึ้น
- 1.3 เพื่อพัฒนางานบริหารภายในองค์การ
- 1.4 เพื่อพัฒนาและขยายงานในองค์การ
- 1.5 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ
- 1.6 เพื่อจัดระบบการทำงานและจัดมาตรฐานในการทำงาน

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล

- 2.1 เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ

2.4 เพื่อสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาบางประการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงานได้

สมศรี ไตรสรณะศาสตร์ (2543 : 15) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาครูนั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมพร้อมทั้งพัฒนาจิตใจควบคู่กันไปโดยยึดหลักการประหยัด มุ่งเพื่อถ่ายทอดให้แก่แก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการให้ครูผู้ที่ได้รับการพัฒนาได้รับความรู้และเกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

จากความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาปรับใช้กับการเรียนการสอนให้เหมาะสมทันกับสังคมโลกยุคใหม่ ทำให้ครู มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ปรับตัวให้เข้ากับงานได้ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

19

แคสเตเตอร์ (Casterter. 1976 : 96-99) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างน่าสนใจ โดยได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. สำรวจปัญหาความต้องการพัฒนาบุคลากร ควรเริ่มจากการสำรวจเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนนี้ควรจะครอบคลุมทุกกิจกรรมของหน่วยงาน และรวบรวมข้อมูลจากปริมาณงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยคำนึงถึงความต้องการของหน่วยงานเป็นหลัก ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการพัฒนาและกำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ

3. การวางแผน เป็นขั้นตอนที่มีความละเอียดครอบคลุมถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรม และการกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการในการวางแผนจะต้องพิจารณา กิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

4. การดำเนินการพัฒนาตามแผน ในการดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบแผนการดำเนินการดังกล่าวเพื่อจะได้มีความเข้าใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

5. การติดตามประเมินผลการพัฒนาเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญมาก การกำกับติดตามเป็นระยะเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งประเมินปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่องต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 156-157) ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบการบริหารบุคคลของสำนักงานกรมการข้าราชการครู(ก.ค.) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยการ โครงการจัดทำชุดฝึกอบรมเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอนคือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือหาปัญหาที่แก้ไขโดยวิธีพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร แต่ละขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการดำเนินการที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

20

สำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการจะขาดเสียมิได้ดำเนินการต่อเนื่องและสอดคล้องกัน
สัมพันธ์กันอย่างครบวงจร ดังต่อไปนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือหาปัญหาที่แก้ไขโดยวิธีพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพิจารณาว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่โดยการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

1.1 ศึกษาผลิตผลขององค์กรในกรณีผลิตต่ำ

1.2 ศึกษาผลการปฏิบัติงานว่า สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่

1.3 ศึกษาจากนโยบาย วิธีปฏิบัติ แผนงานและเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมว่าสมควรจะต้องพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีใด

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดว่า ความจำเป็นหรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่พบนั้น จะพัฒนาด้วยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และจะมีผู้ใดรับผิดชอบการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรนั้น โดยทั่วไปดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานการพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงาน

2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิธี แต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ ว่ามีผู้ใดบ้าง

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย ว่าในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดวิธีการและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากรว่าจะติดตามและประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจ เพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลาหรือปฏิทินงานที่กำหนด

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรวิธีการต่างๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามผล ดำเนินการได้ 3 ระยะคือ

4.1 การติดตามประเมินผลในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

21

4.2 การติดตามประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังสิ้นสุด

โครงการ

4.3 การติดตามประเมินผลภายหลังจากสิ้นสุดโครงการและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาได้กลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งเพื่อต้องการทราบว่าได้นำผลการพัฒนาไปใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้างมีปัญหาอุปสรรคและต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน เรื่องใดบ้าง

ชูชัย สมितिไกร (2542 : 6-7) ได้อธิบายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ขั้นตอนใหญ่ สรุปได้ดังนี้

1. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือสิ่งที่องค์กร ต้องการได้รับการพัฒนาบุคลากรซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากร แล้วขั้นตอนต่อไปเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรอาจจะมากกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผน จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการเพื่อให้สามารถจัดสรร และบริหารทรัพยากรขององค์กรอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาซึ่งขั้นตอนต่อไปนี้คือการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไรเช่น ในแง่ของ หลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณา จะต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ได้เป็นอย่างดีที่สุด

4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผลปัญหาอุปสรรค และสิ่งที่แก้ไข ในการดำเนินงานต่อไป

มานิต บุญพิทักษ์ (2545 : 27) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็น อย่างมากต่อการปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กำหนดขอบเขต จุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน กำหนดนโยบายและการวางแผน ในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผล



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

22

กระบวนการพัฒนาบุคลากร และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลา
ที่องค์กรดำเนินอยู่

จากการศึกษารูปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นระบบประกอบด้วยกิจกรรมหลักๆ ดังนี้ การหาความจำเป็น การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล ทั้ง 4 กิจกรรมนี้ในองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบสอดคล้องต่อเนื่องกันตามลำดับเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

เมื่อองค์กรรับบุคลากรเข้าทำงานแล้วจำเป็นอย่างไรที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามต้องการ โดยการที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นจะต้องหาความจำเป็นเสียก่อนว่ามีความจำเป็นเพียงใดที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน ทั้งนี้เพราะบุคลากรในหน่วยงาน มีหลายระดับ และบุคลากรแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม มีพื้นฐานความรู้ความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันตามภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ต้องมีการศึกษาถึงความจำเป็นอย่างละเอียดรอบคอบ จึงจะทำให้การพัฒนาบุคลากรได้ผลดีจากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้นิยามความหมาย การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

แซนทอร์ค (Santork. 1977 : 11) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหมายถึง ความต้องการของคนที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต การมีมุมมองในรูปแบบต่าง ๆ การมีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่หลากหลายการเพิ่มความชำนาญ การคำนึงถึงอดีต การฝึกหัด และการปรับตัวในบริบทที่ตนเองอาศัยอยู่

เจอร์ม (Jerome. 1987 : 13) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือทัศนคติซึ่งมีความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป โดยทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สมจิตต์ ปัญญา มัง (2534 : 8) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่ โดยวิธีศึกษาและวิเคราะห์ที่เหมาะสม

สรวง นิลดี (2539 : 26) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างไรเพราะเป็นกรรมวิธีที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

23

ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิชชุดา หุ่นวิไล (2542 : 229) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน เช่น ปัญหาการปฏิบัติงานล่าช้า ผิดพลาด ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในนโยบายกฎระเบียบใหม่ ๆ หรือไม่มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องรวบรวมปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขด้วยการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร

นพรัตน์ ศรีอรุณ (2542 : 19) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาข้อมูลของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาจะทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

ชาติ บวรเวสสะ (2542 : 15) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาความต้องการของหน่วยงานที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลงานขององค์กรหรือสถาบันของตน และเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอันถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน

สุชาญ โภคิน (2545 : 23) ให้ความหมายว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยควรพัฒนาตนเองในด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถและความคิดหรือเจตคติ

สรุปได้ว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสำรวจหาความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะ พฤติกรรม การปรับตัว และประสิทธิภาพการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานซึ่งจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร

เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หากผลจากการศึกษาและวิเคราะห์พบว่า หน่วยงานมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากร จะต้องนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์มากำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับปัญหาหรือความจำเป็น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

24

ต่อไป จากการศึกษาตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้นิยามความหมาย การวางแผน และการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมจิตต์ ปัญญา มัง (2534 : 28) ให้ความหมายว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนา กำหนดวิธีการค่าใช้จ่าย ตลอดจนระบบวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สุภาพร พิศาลบุตร (2542 : 2) ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง วิธีการตัดสินใจล่วงหน้า เพื่ออนาคตขององค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จัดการทางเลือกว่าจะให้ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร มีขั้นตอนดำเนินงานการใช้ทรัพยากร การบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

รุจิราพร มาตย์ภูธร (2545 : 24) ให้ความหมายว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แผนเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน และระหว่างปฏิบัติงาน แผนยกระดับคนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2547 : 5) ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และให้ใครทำ

สุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547 : 8) ให้ความหมายว่า การวางแผน หมายถึง การคิดหรือการกำหนดทางเลือกในการที่จะดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งล่วงหน้า ซึ่งจะตอบคำถามที่ว่า จะทำอะไร จะทำทำไม จะทำอย่างไร และจะทำให้ใคร โดยอยู่ในเงื่อนไข “การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด” และกระบวนการต่อเนื่องที่เรียกว่า “กระบวนการวางแผน” ซึ่งจะทำให้แผนมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา รวมถึงการกำหนดทางเลือกในการที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การเตรียมการด้านการจัดกิจกรรมที่จะใช้ในการพัฒนาครู ในระยะเวลาที่เหมาะสม วิธีดำเนินการ จัดสรรงบประมาณ และการติดตามประเมินผลไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

เมื่อหน่วยงานได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นแล้วขั้นต่อไปจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้จากการศึกษาตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้นิยามความหมาย การดำเนินการตามแผนและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

25

สมจิตต์ ปัญญามัง (2534 : 8) ให้ความหมายว่า การดำเนินการตามแผน หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่วางแผนไว้ ตามระยะเวลาหรือปฏิทินงานที่กำหนด

สุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547 : 8) กล่าวว่า การดำเนินการตามแผน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องจากขั้นตอนการวางแผนเป็นขั้นตอนที่ทำให้ทราบว่าได้มีการปฏิบัติจริงและมีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ โดยการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศเป็นกิจกรรมที่จะต้องกำหนดต่อผู้ปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบและต้องปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

สรุปได้ว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ด้วยวิธีการ และระยะเวลาที่เหมาะสม ตามแนวทาง ที่กำหนดไว้ มีปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างจริงจัง ให้โอกาสบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน มีคณะทำงานผู้รับผิดชอบโครงการที่มีความเข้าใจสามารถดำเนินการได้ถูกต้องมีการอบรมผู้รับผิดชอบเพื่อกระตุ้น ความสนใจ และมีจำนวนมากพอที่จะทำให้งานดำเนินการไปได้ซึ่งจะช่วยให้แผนประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เมื่อหน่วยงานหรือองค์กรได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรแล้วเพื่อให้ทราบผลของการดำเนินการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด จะต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้นิยามความหมาย การประเมินผลและการติดตามและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมจิตต์ ปัญญามัง (2534 : 54) ให้ความหมายว่า การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การติดตามและประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร สิ้นสุดการพัฒนาบุคลากร และเมื่อบุคลากรไปปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่ง สำหรับขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การกำหนดหลักการและความสำคัญ วิเคราะห์โครงการที่ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบประเมินผลโครงการ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการประเมิน เพื่อนำผลจากการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 198) ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สุภาพร พิศาลบุตร (2542 : 204) ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึง การวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและความสัมฤทธิ์ผลของโครงการหรือแผนงานว่ามีมากน้อยเพียงใด



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

26

สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นสารสนเทศประกอบการพิจารณาตัดสินใจที่จะดำเนินโครงการหรือแผนงานนั้นต่อไปได้ การประเมินผลนับเป็นกระบวนการที่บ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการหรือแผนงานหลังจากที่ได้ดำเนินการไปแล้ว กล่าวคือ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบว่าโครงการหรือแผนงาน เมื่อดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

สุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547 : 9) ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งในการที่จะทำให้ทราบว่าผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ทำให้ได้ตามที่ต้องการหรือไม่ การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การติดตามประเมินผลระหว่างหรือหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร และหลังจากครูที่เข้ารับการพัฒนากลับไปปฏิบัติงานแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีการออกแบบประเมินผลอย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้า และความสัมฤทธิ์ผลของโครงการและการรายงานผลได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการและทันสมัยนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

โรงเรียนเอกชนในฐานะนิติบุคคล กำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ที่เป็นราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและเป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินกิจการหรือบริหารงานทั้งงานวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) และการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) ที่ยึดทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ก : 78)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

27

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงและการที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรได้นำหลักการมีส่วนร่วม (Participation) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่าตัวแทนนักเรียนร่วมรับผิดชอบตัดสินใจในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เห็นถึงการเป็นเจ้าของและร่วมจัดการศึกษามากขึ้นซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนได้อย่าง ต่อเนื่อง (ยุทธศิลป์ พานนนท์. 2546 : 3) ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

โคเฮน และ อัปฮอฟ (Cohen And Uphoff. 1977 : 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาสังคมว่า การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนเกี่ยวข้องของประชาชน เกี่ยวกับ 1) การมีส่วนในกระบวนการตัดสินใจ จะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร 2) มีส่วนในการดำเนินโครงการตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการ และการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ 3) มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการพัฒนาและ 4) มีส่วนในการประเมินผลโครงการ

ฟิลลิป (Philip. 1990 : 185-186) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างแท้จริงมาร่วมกันทำงานทั้งใน รูปความคิด การตัดสินใจ และการกระทำโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันในการพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ ใช้วิธีการแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆเช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 7) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเมื่อโรงเรียนรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ หรือเป็นฐานในการคิดและดำเนินงานโดยหวังว่าโรงเรียนจะมีความคล่องตัวในการบริหารงานของโรงเรียนมากขึ้นกว่าเดิม การบริหารแบบมีส่วนร่วม



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

28

เป็นการดำเนินงานของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจ และให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางาน ด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งมั่นต่องาน เสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรนั้นโดยสมาชิกให้ความร่วมมือกันเป็นที่น่าเชื่อถือได้ว่า โรงเรียนจะสามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2548 : 7) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ต่อความสำเร็จขององค์การใดๆมีการให้เหตุผลมากมาย ต่อการใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมมันช่วยทำให้สมาชิกทั้งหมดมีส่วนร่วมในองค์การ โดยการทำให้เขามีส่วนร่วมสมาชิกก็จะมีส่วนร่วมรับผิดชอบดังนั้นเขาก็จะรับใช้สถาบันอย่างเต็มที่

ชร สุนทรายุทธ (2550 : 540) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลโดยทุกฝ่าย ได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเห็นว่ามีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยสรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหาร ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารเพื่อให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วม ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบเพื่อให้งานในองค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ชาคิต และคณะ (Shadid and others. 1982 : 356) เห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบมากที่สุด คือแนวคิดของโคเฮนและอ็พซอฟ ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ (Decision making) การดำเนินการ (Implementation) ผลประโยชน์ (Benefits) และการประเมินผล (Evaluation) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่ต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

29

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540 : 17 - 18) เห็นว่าควรจำแนกขั้นตอนในการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการเป็นขั้นการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการนั้นๆ

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนเป็นขั้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงานกำหนดทรัพยากรและแหล่งของทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ เป็นขั้นการมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานหรือโดยการบริหารงานและประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ เป็นขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินว่าโครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อย ซึ่งเป็นการประมวลผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำกันเป็นระยะๆ หรือการประเมินผลรวมซึ่งประเมินผลสรุปรวมยอดของโครงการทั้งหมด

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (อรวรรณ ตันท์เจริญรัตน์. 2543 : 59 ; อ้างอิงจาก Cohen and Uphoff. 1977. **Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.** pp. 213-218) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วม เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การตัดสินใจตั้งแต่ในระยะเริ่ม การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

30

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโดยการให้มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร การร่วมมือรวมทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2542 : 34) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของโรงเรียน กับชุมชนไว้ว่า จะต้องสอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน โรงเรียนต้องทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนโดยเปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้ร่วมคิด ร่วมเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจ ร่วมเลือกสรร และร่วมดำเนินการ

รุ่ง แก้วแดง (2542 : 277-278) กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน และนักวิชาการในหนังสือปฏิวัติการศึกษาไทยว่าการจัดการศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของผู้ปกครอง จึงต้องกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้ปกครองต้องส่งเสริมให้มีสมาคมผู้ปกครอง (Parent-Teachers Association : PTA) ในทุกสถานศึกษาเพื่อให้มีบทบาทความร่วมมือด้านวิชาการ กิจกรรมนักเรียน สามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุมผู้ปกครอง และผ่านผู้แทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน เป็นวิธีที่ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 14 -16) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของสาธารณชนในการปฏิรูปการศึกษาของรัฐตั้งแต่ทศวรรษประเทศแคนาดาว่ายุทธศาสตร์ที่สามารถดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกขั้นตอนของการปฏิรูปการศึกษาจึงต้องวางแผนอย่างรอบคอบ โดยมีขั้นตอนการวางแผนยุทธศาสตร์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. กำหนดบุคคลที่ควรมีส่วนร่วม
2. กำหนดวิธีการต่างๆที่จะให้การเข้ามามีส่วนร่วมของสาธารณชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานในส่วนนี้

การให้ใครมีส่วนร่วมมีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ควรมีส่วนร่วมโดยจะต้องพิจารณาจากบุคคลต่อไปนี้ ผู้ปกครอง นักเรียน ครู ผู้บริหาร บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานสอน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

31

คณะกรรมการท้องถิ่นสมาชิกในชุมชน ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจ ฯลฯ วิธีการให้ประชาชน และตัวแทนองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณากระบวนการ ดังนี้

1. การประชุมกับประชาชน
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. การสำรวจ
4. การประชุมพิเศษกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำหรับบทบาทของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีบทบาทสำคัญในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ

ตามความเหมาะสม

ไพโรจน์ พรหมสาส์น (2544 :19) กล่าวในนานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีว่า สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร ของรัฐอย่างรวดเร็วกว้างขวาง สืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าด้านสื่อสารเทคโนโลยี ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน เพื่อให้มีการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพโดยสรุป Good governance การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพหมายถึง การบริหารการปกครองที่มีการจัดการและบริหารจัดการ ทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชน การบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation)
2. การบริหารที่โปร่งใส (Transparency)
3. การบริหารที่เน้นความเสมอภาค (Equity)
4. การบริหารงานที่คำนึงถึงคุณภาพประสิทธิผล (Effectiveness)
5. การบริหารที่เป็นธรรม (Rule of law)
6. การบริหารที่เน้นความรับผิดชอบต่อประชาชน(Responsiveness /Accountability)

จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับ ความหมายของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ นั้นสรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมอันเป็นเหตุเร้าใจ ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจวางแผนปฏิบัติตลอดจนติดตามและประเมินผล

2.3 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

มาสโลว์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2536 : 383 - 385 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970. **Motivation and Personality.** p. 122) ซึ่งว่าด้วยมนุษย์ทุกคนพัฒนาได้และมีความต้องการเป็นผู้มีคุณค่าและความพึงพอใจในตนเองถ้ามนุษย์ทุกคนได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นแล้วมนุษย์จะพัฒนาตนเองขึ้นตามลำดับ เพื่อความสำเร็จแห่งตน ดังนั้นการยอมรับซึ่งกันและกันและความรู้สึกในการมีส่วนร่วม เป็นเจ้าของหน่วยงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

32

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 :17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และทำให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

สมยศ นาวิการ (2545 : 24) กล่าวว่าประโยชน์ของการมีส่วนร่วมมีอยู่หลายอย่าง ประโยชน์เหล่านี้ที่สำคัญมีอยู่สองอย่างคือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของพนักงานส่วน ประโยชน์อื่นๆ ได้แก่การยอมรับและความผูกพันของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาราบรื่นมากขึ้น การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้น และการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน และการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้นประโยชน์เหล่านี้ทุกอย่างเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าขององค์กร

ดร. สุนทรายุทธ (2550 : 555) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความราบรื่นมากขึ้น
3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมกระบวนการขององค์กรที่สำคัญ เช่นการตัดสินใจโดยร่วมคิดร่วมทำมากขึ้น
4. ความไว้วางใจของฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานที่มีส่วนร่วมก็จะมีความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

33

5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา มีความง่ายขึ้น ถ้าหากว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นการบริหารจะมีความง่าย
6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจทางการบริหารมาจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกันในการคิดแก้ปัญหา
7. การตัดสินใจโดยการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี
8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้นซึ่งทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญกับองค์กรให้ดีขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวมาข้างต้นสรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้เป็นสองอย่าง ดังนี้คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของพนักงานส่วนประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ การยอมรับทิศทางในการบริหารและการผูกพันของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาราบรื่นมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น พนักงานไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาง่ายขึ้น และการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนและการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ประโยชน์เหล่านี้ส่งผลด้านบวกต่อองค์กร

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

โรงเรียนครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จัดว่าเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่ทำเนียบกิจกรรมด้านการจัดการการศึกษา ดังนั้นความผูกพันของครูต่อโรงเรียนจึงสามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการและผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าความผูกพันนั้นสามารถทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการดำเนินงานต่างๆ ในความรับผิดชอบต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ด้วยความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และความก้าว หน้าขององค์กร รวมทั้งปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 603 - 609) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความเข้มข้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

34

ของการแสดงตนเข้ากับองค์การ รวมทั้งการผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้งที่มีต่อองค์การซึ่งความผูกพันดังกล่าวบุคคลจะแสดงออกในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะทุ่มเทใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

เมเยอร์ (Mayer. 1990 : 2978-A) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีหลายมิติประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื้อเรื่อง หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่ และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป และความผูกพัน ค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ตลอดจนเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

ลูธันส์ (Luthans. 1995 : 130 -131) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์การและการจัดการ โดยหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การมีความรักดีต่อองค์การ

กาญจนา นุใจทอง (2542 : 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การการตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์การ การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์การ

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544 : 41) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงพฤติกรรม หรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ มีความหวังไขในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความรักดี

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความหวังไขในความสำเร็จขององค์การแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์การโดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความรักดีต่อองค์การและ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

35

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จากคำจำกัดความของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งพบว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการเต็มใจทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งได้แสดงออกใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones. 2004 : 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่อยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551 : 14 -15) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป และรู้สึกว่าการให้ผลประโยชน์ต่อตน จึงต้องตอบสนองด้วยการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเช่นเดียวกัน มีความหมายเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร และยังต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นั้นมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างมากมาย ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

36

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499-517) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 รูปแบบคือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึงบุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้นักบุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็กรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter & others. 1974 : 604) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ

1. ความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความทุ่มเทพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ
3. ความภักดีตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter. 1982 : 442) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การและความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์การโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

เมเยอร์ และ ออลเลน (Mayer & Allen. 1984 : 1-18) ได้กล่าวถึง ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก(Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

37

เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

พอร์เตอร์และคณะ (Porter & others. 1974 : 604-609) แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสรุปแนวคิดเรื่องของความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักกว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าคุณเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่านอกจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจคือผลตอบแทนที่เป็นธรรมแล้วบุคคลจะเกิดความผูกพันในลักษณะที่ต้องการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหากบุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์การเป็นอย่างดีองค์การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลอย่างคุ้มค่าก็จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันและทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์การ



3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler. 1987 : 216-217) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าคือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรเอาไว้

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดีมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ความศรัทธา

ฮอยและคูเปอร์สมิท (Hoy & Kupersmith. 1985 : 2-3) ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง การมีความเชื่อในบุคคลอื่น โดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยความศรัทธาเป็นความคิด ความคาดหวังที่ยึดถือโดยกลุ่มงานซึ่งอาจเป็นคำพูด คำสัญญา และการเขียน หรือการพูดของปัจเจกบุคคลอื่นกลุ่มหรือองค์กรที่สามารถเชื่อถือหรือไว้วางใจได้ ซึ่งความศรัทธาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความศรัทธาต่อผู้บริหาร หมายถึง การมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษาคำพูด ทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด
2. ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี และต่างก็เชื่อมั่นในคำพูด ความซื่อสัตย์ และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3. ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุจริตบริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กรดังที่ ฟิชเชอร์ และเอลลิส Fisher & Ellis (1990 : 28) ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจากความหมายและความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความศรัทธาตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าต่างก็ให้ความหมาย และความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งก็คือความศรัทธาจะเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือยอมรับและมั่นใจในการคิดและกระทำของบุคคลเพื่อนร่วมงาน และขององค์กรนั้นๆ ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความศรัทธาที่มีต่อโรงเรียนจึงสามารถที่จะสรุปและให้ความหมายได้ว่า ความศรัทธาครูในโรงเรียนก็คือ ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

39

ความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

3.3.2 ความทุ่มเท

ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้เพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมงานในหน่วยงานนั้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้ แก่งาน แต่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพราะการจูงใจการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่องาน ต้องการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่องาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถ ทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ ทุกคนร่วมมือกันทำงานหน่วยงานหรือองค์กรย่อมประสบความสำเร็จได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 405) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทุ่มเท หมายถึง ขอมเสียดสละให้ อย่างสิ้นเหลือ หรือเต็มกำลังความสามารถเช่น ทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิด

เรียม ศรีทอง (2544 : 218) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีความทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน เช่น การที่บุคคลขาดงานบ่อย ๆ อาจสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ก็บ่งชี้ได้ประการหนึ่งว่า เกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งพฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบถึงผลผลิตขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมระดับความพยายามหรือความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีผลต่อผลผลิตขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

จากความหมายของความทุ่มเทดังกล่าว สรุปได้ว่า ความทุ่มเทของครูในโรงเรียนก็คือความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียดสละที่จะทำงานเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ของโรงเรียน

3.3.3 ความจงรักภักดี

เฮอรัชแมน (Hirschman, 1970 : 98) ศึกษาและสรุปความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty in organization) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเป้าหมาย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

40

หลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรคือความมีโอกาสในการทำงานความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ได้กล่าวไว้ว่า ความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 212) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า จงรักภักดี หมายถึง ผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือหรือรู้คุณอย่างยิ่ง ในขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 95) กล่าวว่า ความภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสพการณ์และผลประโยชน์ของบุคคลที่มีกับองค์กร โดยบุคคลที่มีความภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรจะมีความมั่นใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป แม้จะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม

โยธิน ศันสนยุทธ (2530 : 60) ได้แสดงความคิดเห็นว่า สิ่งต่อองค์กรควรที่จะคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างไรเพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และใช้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรด้วย ทั้งนี้เพราะหากบุคคลขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรสภาพขององค์กรจะขาดความมั่นคงและจะเกิดผลร้ายตามมาที่สำคัญ คือ การหนีงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องานและเปลี่ยนงาน

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2545 : 48) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารองค์กรในทุกระดับต่างมีความตระหนักว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันหรือรู้สึกว่าคุณผูกมัด (Commitment) ต่อภารกิจขององค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของการแข่งขันกันสูงและมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานสูงจะมีผลทำให้ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรลดน้อยลงดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ในการที่จะดึงดูดบุคลากรทั้งที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์กร แต่การได้บุคลากรที่ทั้งเก่งทั้งดีเข้ามาทำงานมากก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จ เพราะถ้าหากขาดซึ่งกลยุทธ์ในการจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กร และที่สำคัญคือกลยุทธ์ในการที่จะรักษาบุคลากรขององค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดแล้วย่อมจะเป็นการยากที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จ ฉะนั้นความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

จากความหมายและความคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้นสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีของครูในโรงเรียน ก็คือ ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนหมายถึงความคิดเห็น หรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

41

ของโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น จากองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น สามารถที่จะกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้าง และพัฒนาความศรัทธา ความทุ่มเทให้กับการทำงาน และความจงรักภักดีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน ทั้งนี้ เพราะความศรัทธาจะเป็นสาระสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อถือไว้วางใจและยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียนทำให้ครูมีความทุ่มเท ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนโดยไม่มีความโต้แย้งนอกจากนี้ ยังเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออกก่อนเวลาอันสมควรหรือย้ายไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้ครูทั้งที่เป็นคนดี คนเก่งอยู่ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนได้นานที่สุดอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ

เรื่องของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน กล่าวคือนอกจากโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรครูที่มีคุณภาพแล้วโรงเรียนยังต้องสามารถรักษาครูซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติด้านความผูกพันให้เกิดกับสมาชิกของโรงเรียนซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันไว้ดังนี้

แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981 : 1-14) พบว่าหากสมาชิกในองค์การขาดความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้ 1) ปัญหา การลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก 2) ปัญหาการขาดงานพบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย และ 3) ปัญหาการมาทำงานสายพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

กรีนเบิร์กและบาร์รอน (Greenberg & Baron. 1993 : 176-177) ก็ได้ออกมาชี้แนะให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อ องค์การไว้ว่า 1) หากคนมีความผูกพันต่อองค์การสูงอัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ 2) หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ระดับความตั้งใจเสียสละที่จะทำงานให้กับองค์การสูง และ 3) หากมีความผูกพันต่อองค์การสูงความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวกซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การการลดอัตราการลาออกและการคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ต่อไปรวมทั้งเป็นเงื่อนไขสำหรับประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

42

จอร์จและโจนส์ (George & Jones. 2004 : 96) ได้ออกมาสรุปให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กร และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรจะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในด้านสังคมซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยทำ

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544 : 47) ได้สรุปถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรไว้ที่น่าสนใจอีกว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกได้แก่ ครัวมีความพึงพอใจในงานมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงรวมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์กรด้านลบได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้ามีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเองไม่สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรลดต่ำลงรวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านไม่สามัคคีจากผลของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่กล่าวมาข้างต้นนี้สามารถ สรุปได้ว่าผลที่เกิดจากความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ กล่าวคือ ผลที่เกิดขึ้นในทางบวกได้แก่ มีความพึงพอใจในการทำงานมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ส่วนผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ได้แก่ มีความเบื่อหน่ายไม่ยอมทำงาน อยากลาออกจากงานย้ายที่ทำงานขาดความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูจึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นให้มีผลในทางบวก เพื่อให้ครูทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจให้มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงเรียนสามารถที่จะประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 28-29) ได้กล่าวถึง ผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในทำนองเดียวกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญ ๆ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้า-ออกจากราชการได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นว่าพนักงานมีส่วนในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกซึ่งเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้บุคคลและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

43

เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจาก การที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

เจน (Jane. 2004 : 1) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อหรือจะลาออก

จากความหมายและความคิดเห็นดังกล่าวจึงสามารถที่จะประมวล และสรุปได้ว่าความผูกพันจะส่งผลถึงความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเทยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงรวมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด

3.5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งแบบวัดเจตคติ และแบบวัดพฤติกรรมซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร คุก และคนอื่นๆ (Cook and Wall. 1981 : 84-92) ได้รวบรวมแบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ชุดดังนี้

1.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของคุก และวอล (Cook and Wall. 1981 : 84-86) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.93

1.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153-164) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์กร 2 ลักษณะคือ

1.2.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์

1.2.2 ความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

ลักษณะแรกมีข้อความทั้งสิ้น 11 ข้อ และลักษณะหลังมีข้อความ 5 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 0.63 ตามลำดับ

1.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan. 1974 : 533 - 546) บุชานันวัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงาน และความภักดีต่อองค์กร มีข้อความ 23 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.96, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวข้องกับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

44

งานมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 ความเกี่ยวข้องกับงานกับความภักดีต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 การแสดงตนกับความภักดีต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74

1.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของคุกและวอลล์ (Cook and Wall. 1981 : 92-93) เป็นการวัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบคือการแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงาน และความภักดีต่อองค์กร ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถาม มีข้อคำถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80 - 0.87

2. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กร คุกและคนอื่นๆ (Cook and Wall. 1981 : 88) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ ฮรีบีเนียก และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-573) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์การดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงความไม่เปลี่ยนแปลง และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นตลอดไป จากแบบวัดชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.79 แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การเพิ่มขึ้นของรายได้ ความมีอิสระในอาชีพ สถานภาพในการทำงาน และความมีมิตรภาพในองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและแบบวัดของพอร์เตอร์และสมิท (Porter and Smith. 1970 : 45) สำหรับวัดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากแบบวัดดังกล่าวครอบคลุมเรื่องที่ผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้าและมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าแบบวัดอื่นๆที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาแล้ว

4. บริบทของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาคาทอลิก ในประเทศไทย

การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยมีความเป็นมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เมื่อคณะมิชชันนารีชาวโปรตุเกสได้เริ่มเข้ามาเผยแพร่ศาสนาที่ กรุงศรีอยุธยาในปี พ.ศ. 2097 โดยในระยะแรกๆ นั้นไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่าได้มีการตั้งโรงเรียนคาทอลิกขึ้นต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาในแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ. 2198 -2231) มิชชันนารีชาวฝรั่งเศสสังกัดคณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีสได้รับพระบรมราชานุญาตให้เข้ามาเผยแพร่ศาสนา และได้รับพระราชทานที่ดินบ้านปลาเห็ดสำหรับเป็นที่พักอาศัย มิชชันนารีสามารถสร้างโบสถ์บ้านพัก และโรงเรียน ดังนั้นในปี พ.ศ. 2208 โรงเรียนคาทอลิกแห่งแรกในประเทศไทยได้ถือกำเนิดขึ้นมีชื่อว่า General College ก่อตั้งโดย มุขนายก ลังแบร์ เดอ ลา มอต (Lambert de la Motte)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

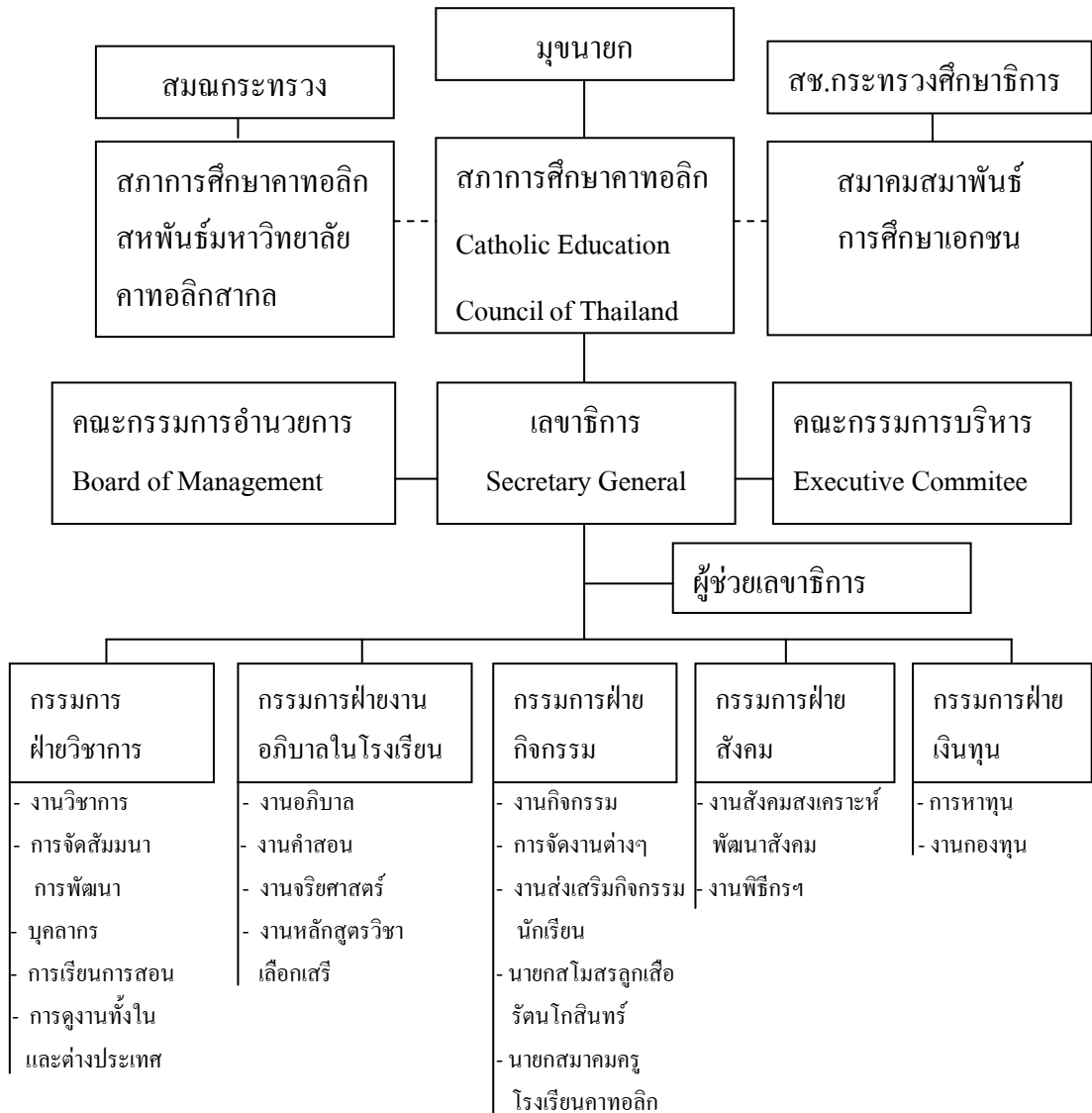
45

เป็นโรงเรียนสามัญสำหรับเด็กชายมีการสอนด้านวิชาการและจริยธรรมโดยให้การศึกษาแก่ผู้ที่เตรียมตัวเป็นบาทหลวงและประชาชนทั่วไปรวมทั้งลูกหลานของพวกเขา ขุนนางจากราชสำนัก หลังจากนั้นมิชชันนารีได้เปิดโรงเรียนตามจังหวัดต่างๆขึ้นอีกหลายแห่ง เช่นที่จังหวัดภูเก็ต (พ.ศ. 2214) ลพบุรี(พ.ศ. 2216) บางกอก (พ.ศ. 2217) และ พิษณุโลก (พ.ศ. 2218) แต่กิจการโรงเรียนได้เลิกล้มไปภายหลังจากการสิ้นพระชนม์ของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์ มิชชันนารีฝรั่งเศสได้เป็นผู้มาบุกเบิกงานด้านการศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สมัยใหม่แห่งแรกในยุคปัจจุบัน คือ โรงเรียนอัสสัมชัญ จนกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้หลักสูตรปี พ.ศ. 2435 โรงเรียนคาทอลิกจึงได้นำหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นแม่บทในการจัดการศึกษาแต่มีอุดมการณ์ในการจัดการศึกษาตามปรัชญาการศึกษาคาทอลิกและจากการที่มีโรงเรียนคาทอลิก เพิ่มขึ้นมากในทุกระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงอุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2502 สภามุขนายกคาทอลิกแห่งประเทศไทยจึงเห็นสมควรที่จะจัดให้โรงเรียนคาทอลิกรวมตัวกันขึ้นเป็นรูปองค์การ เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนทัศนะ ประสบการณ์ และนโยบายร่วมกัน จึงได้มีมติแต่งตั้ง “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย” ต่อมา “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” ต่อมาได้รับอนุญาตจัดตั้งเป็นสมาคมตามทะเบียนสมาคมเลขที่ จ. 3061 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2533 โดยใช้ชื่อว่า “สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)” (วิวัฒน์ แพร่ศิริ. 2545 : 27)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

โครงสร้างสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.2 ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก

การศึกษาคาทอลิกให้ความสำคัญกับคุณค่าศักดิ์ศรีของมนุษย์สิทธิเสรีภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยถือว่าการศึกษาร่วมกับชีวิตที่เริ่มปฏิสนธินั้นคือการให้ การศึกษาอบรมถือเป็นหน้าที่ ประการแรกของพ่อแม่เด็ก รับรู้และเรียนรู้จากพ่อแม่เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง รอบตนเอง เรียนรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม เรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่น เรียนรู้สังคม และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัว และเรียนรู้สังคมรอบข้างตนเอง ทั้งในระดับกว้าง (Horizontal level) และในระดับลึก (Vertical level) ด้วยการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ในสังคมและระหว่างสังคม บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ในฐานะสมาชิกหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ด้วยเหตุนี้การศึกษาคาทอลิกจึงพิจารณาในมุมมองที่กว้างที่สุดนั่นหมายถึง การเรียนรู้การศึกษารอบมรดั่งสอนถ่ายทอดทั้งในรูปแบบการศึกษานอกรูปแบบและการศึกษาแบบตามอัชฌาศัย การปรับและพัฒนาเชิงวัฒนธรรมในสังคม ระหว่างสังคม และระหว่างอารยธรรม หรือระหว่างประเทศ เป็นการเรียนรู้และเข้าถึงความรู้ทุกอย่างที่มนุษย์สามารถพัฒนาตามวัย หรือศักยภาพของมนุษย์ทั้งในมิติของปัจเจกบุคคล (Personal dimension) มิติด้านสังคม (Social dimension) มิติด้านกาลเวลา (Temporal dimension) และมิติด้านพื้นที่ (Spatial dimension) ที่จะเกิดประโยชน์แก่มนุษย์ สังคม และโลก แก่นแห่งความรู้ที่ปวง แสดงผ่านทางกระบวนการเรียนรู้เชิงความคิดอาศัยสติปัญญาเหตุผล ความคิดอ่าน หรือทดลอง การกระทำหรือการปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในชีวิตมนุษย์ และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือความเจริญก้าวหน้าของสังคม สถานศึกษาคาทอลิกจึงเป็นพันธกิจสำคัญที่พระศาสนจักรเน้นคุณค่าอย่างจริงจัง ในบทบาทของการรับใช้และการให้การศึกษารอบมรดั่งประชาชนหรือสังคม ซึ่งยึดหลักสำคัญเกี่ยวกับการศึกษารอบมรดั่งนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษารอบมรดั่งตรงกับเป้าหมายเฉพาะของตนเหมาะสมกับคุณลักษณะ เพศ วัฒนธรรม และประเพณีของตน เพื่อเขาจะได้มีความสามารถวินิจฉัยอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับคุณค่าทางศีลธรรมด้วยจิตใจที่เที่ยงตรงต่อสิ่งที่เกิดกับเขาและแวดล้อมชีวิตเขา
2. การศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่ที่การถ่ายทอดความรู้แต่รวมถึงการฝึกอบรมลักษณะเฉพาะของการให้การศึกษารอบมรดั่ง คือ การสื่อความจริง การศึกษารอบมรดั่งที่แท้จริง คือ การส่งเสริมศักดิ์ศรีของมนุษย์และการสร้างความสัมพันธ์ที่จริงจังต่อกัน รวมทั้งเป็นการเปิดตนเองสู่พระสังฆกรรม
3. เป้าหมายของการสอนที่สถานศึกษา คือ การให้การศึกษารอบมรดั่ง ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคนจากภายใน ช่วยสร้างอิสรภาพจากภาวะปิดกั้นใดๆ เพื่อให้เขาเจริญขึ้น เป็นมนุษย์สมบูรณ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

48

และพระศาสนจักรให้ความสำคัญต่อวิธีการจัดการศึกษาที่เหมาะสมเป็นการเฉพาะของพระศาสนจักร

4. หัวใจของการศึกษาคาทอลิกคือการอยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง สถานศึกษาสอนเรื่องนี้ด้วยวาจาและเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แสดงความเป็นจริงนี้ การศึกษาจึงเป็นการชี้นำมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเสมือนเป็นพี่น้องในทุกสังคมของชีวิต และจะกระทำเช่นนี้ได้ถ้าเข้าใจความหมายของครอบครัวมนุษย์จากประสบการณ์นี้ เขาจะสามารถสร้างสังคมแห่งความรักได้ในครอบครัว ในที่ทำงาน หมู่บ้าน ประเทศชาติ และในโลก คำพูด การปฏิบัติ และการให้กำลังใจความช่วยเหลือ คำแนะนำและการแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียนอย่างนุ่มนวล ล้วนเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการให้การศึกษาอบรมที่จะทำให้ครูบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จของนักเรียนในด้านวิชาการในการปฏิบัติที่เหมาะสมรวมทั้งมิติทางด้านศาสนาในชีวิต

5. การศึกษาคาทอลิกตระหนักถึงบริบทสังคม ให้ความสำคัญและเน้นคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการศึกษาจะต้องเป็นการเสริมสร้างจุดแข็งของสังคมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมให้ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันพัฒนาศักยภาพความสามารถของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม เมื่อคนของสังคมมีความรู้เฉลียวฉลาด พวกเขาจะได้เป็นกำลังที่เข้มแข็งของสังคม และมีความสามารถในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

4.3 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

4.3.1 วิสัยทัศน์ของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ การศึกษาคาทอลิกเป็นพันธกิจรับใช้เพื่อนมนุษย์ตามหลัก พระคริสตธรรมมุ่งพัฒนาบุคคลฝึกฝนเรียนรู้ (Learn to know and how to know) ค้นคว้า สังเกตองค์ความรู้เพื่อรู้จักตนเอง และพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองมุ่งให้เจริญสูงสุดตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และการเป็นสมาชิกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตนเป็นสมาชิคนั้นคือ การศึกษาต้องพัฒนาให้ “คน” เป็น (Learn to be) บุคคลที่ดิ้นรนพร้อมที่จะอุทิศตนรับใช้ (Learn to do) ผู้อื่นในสังคมให้เกิดความดีงามและความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (Learn to live together peacefully) และสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้นวิสัยทัศน์ของการศึกษาคาทอลิกจึงมีเป้าหมายพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพชีวิต และความสามารถ ที่จะนำตนและสังคมไปสู่ความสำเร็จของชีวิต และสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่สังคมไทยอย่างยั่งยืน

4.3.2 ด้านพันธกิจของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จัดการศึกษาสำหรับประชาชน เพื่อร่วมมือกับรัฐและสังคม ตามแนวทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

49

ให้เป็นการศึกษาที่ดีที่สุดและมีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถสูงสุด ทั้งในด้านทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และค้นคว้าหาความรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะอย่างมีความสุขในสังคม เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนเป้าหมายของพันธกิจ คือ เยาวชนได้รับการศึกษาอบรม และพัฒนาการที่ดีจากสถานศึกษาครูได้รับความเอาใจใส่ในชีวิตและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และสิทธิของเด็ก เยาวชนได้รับการเคารพดูแลจากผู้ใหญ่ในสังคม (สภากาการศึกษา คาทอลิก. 2552 : 34)

4.4 นโยบายและยุทธศาสตร์ของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4.4.1 นโยบายของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

1. ส่งเสริมและให้สถานศึกษาอุดมไปด้วยบรรยากาศแห่งการเสริมสร้างคุณธรรมและเป็นสนามแห่งการประกาศข่าวดีและการอภิบาล
2. เน้นคุณค่าแห่งการจัดการศึกษาคาทอลิกในการร่วมมือกับสังคมและประเทศชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพความรู้ของเด็กและเยาวชน โดยมุ่งเน้นเอาใจใส่และช่วยเหลือเด็กคาทอลิกและเด็กยากจนให้โอกาสแห่งการพัฒนาตนเองตามเจตนารมณ์แห่งพระวรสาร
3. เพื่อการพัฒนาตนเองและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และประสิทธิภาพการทำงาน
4. ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาตนเอง ในความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ท้องถิ่นของตนและส่วนรวม ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ และสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อชุมชน และน้อมรับ การมีส่วนร่วมจากชุมชนของตน
5. มุ่งพัฒนาคุณภาพครู การสอนของครู ส่งเสริมสวัสดิภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของครู ให้อยู่ในสถานภาพที่ดี ตามสมควรแก่อัตภาพและค่าครองชีพของสังคม
6. มุ่งเน้นและถือปฏิบัติเป็นเป้าหมายสำคัญ แห่งการให้การศึกษาอบรม คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และการเป็นผู้นำที่ดีในสังคม
7. รักษาและส่งเสริมคุณค่าแห่งเอกลักษณ์ ประเพณี และวัฒนธรรมไทยในสุนทรียภาพแห่งชีวิต

4.4.2 ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

การศึกษาคาทอลิกกำหนดให้ “สถานศึกษา” เป็นสถานที่สำหรับการศึกษาอบรมและเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนตามอุดมการณ์และหลักการการศึกษายบนพื้นฐานของปรัชญาการศึกษาคาทอลิกและเป็นสนามแห่งการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนแห่งศาสนาให้บุคคลได้เรียนรู้ฝึกฝนและยึดมั่นไว้เป็นหลักประจำชีวิตสืบไป การจัดการศึกษาที่ดีควรมีส่วนร่วม และเข้าใจวิสัยทัศน์ของการบริหาร



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

50

อย่างแท้จริงและเป็นกัลยาณมิตร เพื่อร่วมพัฒนา “คน” และ “การศึกษา” ให้มีคุณค่าสำหรับสังคมอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการจึงเน้นรูปแบบ กระบวนการและวิธีการแบบมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (สภากาการศึกษาคาทอลิก. 2552 : 15)

4.5 การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (2540 : 33 – 37) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนดำเนินการปฐมนิเทศให้กับผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นครูในโรงเรียน

1.2 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ครูในโรงเรียนก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน

1.3 ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดการพัฒนาอย่างเหมาะสม

2. การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติหน้าที่

2.1 ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาครู และโรงเรียน

2.2 วางแผนพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และโรงเรียน

2.3 การดำเนินการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาครู

2.4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่าโรงเรียนคาทอลิกจัดเป็นองค์การหนึ่งที่มีการศึกษาในประเทศไทยมีประวัติความเป็นมายาวนานตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยมีขงขันนริชาวโปรตุเกสโรงเรียนคาทอลิกแห่งแรกเกิดขึ้นในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช มีความเจริญก้าวหน้าและหยุดชะงักบางช่วงเนื่องจากสถานการณ์ทางการเมือง การจัดตั้งโรงเรียนคาทอลิกมีปรัชญาที่มุ่งหล่อหลอมมนุษย์ให้มุ่งสู่จุดหมายของตน ให้มีการพัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณอีกทั้งเป็นการเตรียมบุคคลสู่หน้าที่ และการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์สังคมที่เขาอยู่ การจัดการศึกษาต้องเคารพในเสรีภาพและเสริมสร้างความรับผิดชอบส่วนบุคคล เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โรงเรียนคาทอลิกในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีฝ่ายการศึกษาเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการในทุกด้านของการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดโดยให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรทั้งเก่าและใหม่โดยเริ่มจากการหาความจำเป็น การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

สุริรัตน์ เอี่ยมกุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนามีการศึกษา, รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร มีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน และนำผลไปปรับปรุงแผนงาน หรือ โครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป ส่วนผลจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณ บุคลากรให้ความร่วมมือน้อย และไม่สนใจต่อการพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องส่วนความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่ามีระดับของปัญหาของกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

นารีนุช สมวาสนาพานิช (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 พบว่า สภาพพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน มีดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการกำหนดความจำเป็นมาจากนโยบายของโรงเรียนใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ประวัติบุคลากรเป็นข้อมูลในการกำหนดความจำเป็นผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญในการกำหนดความจำเป็นคือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตรและแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาบุคลากร โดยรวมทั้งโรงเรียน ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือบุคคลที่เป็นผู้รับผิดชอบ 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร เน้นการพัฒนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

52

รายกลุ่มดำเนินการ โดยใช้วิธีประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีการดำเนินกิจกรรมในรายบุคคลคือ การส่งบุคลากรเข้ารับฟังบรรยายประชุม อบรม สัมมนา และในรายกลุ่มใช้วิธีการฝึกอบรม เนื้อหาสาระเป็นเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการส่งบุคลากรไปร่วมสัมมนามากกว่า 5 ครั้งและส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนเข้าร่วมกิจกรรม 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผน โดยมุ่งเน้นในด้านประสิทธิภาพ ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ใช้วิธีสรุปผลและนำเสนอในที่ประชุมและนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป สำหรับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับน้อย

สุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมากที่สุดลดลงมาคือด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลตามลำดับ ส่วนด้าน การดำเนินการตามแผน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ขั้นตอน และกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรมไม่แตกต่างกัน

สโตน (Stone. 1991 : 1977-A) ได้สำรวจความสัมพันธ์ของโครงการพัฒนาบุคลากรและคำตอบแทนกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าตัวแปรต้นต่าง ๆ ของครู ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การเป็นครู การฝึกอบรม การได้รับคำตอบแทนมีความสัมพันธ์กับ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูจำนวน 347 คน ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ในการวิเคราะห์คะแนนประเมินได้แบ่งครูออกเป็นกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอน และการประเมินผลการปฏิบัติงานกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าว โดยแยกกลุ่มครูที่ได้รับคำตอบแทนเป็นปีที่ 5 และปีที่ 6 ด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ได้รับคำตอบแทนเป็นปีที่ 5 และปีที่ 6 แต่โดยทั่วไป ถ้าไม่คำนึงถึงการฝึกอบรมครูที่ได้รับคำตอบแทน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

53

จะมีผลการประเมินสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การมองประโยชน์จากค่าตอบแทนอาจทำให้ครูตั้งใจทำงานและพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

บัทเลอร์ (Butler. 2002 : 1739-A) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลด้านการรับสมัครการคัดเลือกครูในรัฐ แครโรไลนาใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลโดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัครและคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียน รวม 4 ด้านคือความถี่ของการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ความชำนาญในหน้าที่ การยอมรับความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์การบริหารแตกต่างกันความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน

คลาร์ก (Clark. 2007 : 2726-A) ศึกษาทางเลือกวิธีการจัดการอบรมส่งเสริมครูประจำการโดยการสอบถามจากครูใหญ่โรงเรียน โอคลาโฮมา พบว่า วิธีการฝึกอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น วัตถุประสงค์และขอบเขตจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม โดยแนะนำการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากความต้องการของครู วิธีการฝึกอบรม ที่จะจัดส่งเสริมให้กับครูประจำการจะต้องกำหนดเป้าหมายเฉพาะ และมีการวางแผนประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนโดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากรการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

บงกศ อาษา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ พบว่าสภาพการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้านเป็นดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (ร้อยละ 45.67 และ 25.69) 2) ด้านการบริหารงบประมาณครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ร้อยละ 35.98 และ 32.28) 3) ด้านการบริหารงานบุคคลครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงไม่มีส่วนร่วม (ร้อยละ 34.12 และ 33.81 ตามลำดับ) 4) การบริหารทั่วไปครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย (ร้อยละ 37.32 และ 31.93 ตามลำดับ)

จรินทร์ ถาวรสิน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก



3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยเริ่มจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล

เซ็ง (Tseng. 1989 : 376A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยศึกษาทัศนคติของครูในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และความพึงพอใจด้านวิชาชีพในโรงเรียน 6 เมืองของไต้หวัน พบว่า 1) ขอบเขต ความต้องการ มีส่วนร่วมของครูมีมากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งด้านการสอน และการบริหาร 2) ครูต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้นในด้านการสอนมากกว่าการบริหาร 3) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความพอใจในวิชาชีพครู 4) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างความพึงพอใจของครู และการมีส่วนร่วมเมื่อสามารถควบคุมตัวแปรทั้งหมดได้

มีแกน (Meegan. 1989 : 139A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการพัฒนาคุณภาพของครู โรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผน และแนวความคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการวางแผน คือ หลักสูตรและครูใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไป

เคลลี่ (Kelly. 1998 : Abstract) ได้ศึกษาผู้ปกครองชาวเม็กซิกันผลการศึกษา พบว่า ครูควรมีการเยี่ยมเยียนบ้านนักเรียนพบปะผู้ปกครอง บิดา มารดา เพื่อร่วมกัน ตัดสินใจ วางแผน จัดสรรงบประมาณ จัดหลักสูตร การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหาร และการตัดสินใจ ผู้บริหาร ควรมีประชาธิปไตยให้โอกาสกับผู้ปกครองทุกคน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศสรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมอันเป็นเหตุเร้าใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ การรับผลประโยชน์ วางแผนปฏิบัติตลอดจนติดตามและประเมินผล

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อการยอมรับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

55

เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อ
องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง

จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
โรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมของ
ข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ของครู
ประถมศึกษาทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทินวัตร เงินขาว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
โรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า
วัฒนธรรมโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรี
อยู่ในระดับมาก

อารีย์ และคนอื่นๆ (Aryee and others. 1994 : 1-16) ได้สำรวจถึงความผูกพันของ
ผู้จัดการชาวสิงคโปร์จำนวน 396 คน ที่มีต่อองค์กรพบว่า ความพึงพอใจต่ออาชีพมีความสัมพันธ์
ต่อความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาทักษะต่างๆ ก็ยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวก
กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

จากผลงานวิจัยดังกล่าวพบว่าลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรไว้ 3 ลักษณะ
คือ 1) ความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความทุ่มเทความเต็มใจ
ในการปฏิบัติงาน 3) ความภักดีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ
ระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

6. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร
กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้
ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยผู้วิจัยได้
นำแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากรของนักวิชาการหลายท่านมาสังเคราะห์และบูรณาการซึ่ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

56

ประกอบด้วยแนวคิดของ สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2541 : 83) ; วิชชุดา หุ่นวิไล (2542 : 229) ; ชูชัย สมितिไกร (2542 : 6-7) ; สมศรี ไตรสรณะศาสตร์ (2543 : 13) ; อำนวย แสงสว่าง (2544 : 327) ; มานิต บุญพิทักษ์ (2545 : 20-27) ; พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 156) ; จำนงค์ มิ่งเจริญ (2548 : 11) ; ปรีชา เกตุผดุง (2549 : 13) ; เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2549 : 19-24) สรุปและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ 1) การหาความจำเป็น 2) การวางแผน 3) การดำเนินการ และ 4) การติดตามประเมินผล

ด้านความผูกพันต่อ โรงเรียนครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 604-609) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การไว้ 3 ลักษณะคือ 1) ความศรัทธา คือการเชื่อถ้อยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ 2) ความทุ่มเท คือความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความภักดี คือความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจ