

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND TEACHER
ENGAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SUPHANBURI

¹พัชรภรณ์ จันทร์อินทร์ Patcharaporn Janin ²สายสุดา เตียเจริญ Saisuda Tiacharoen

³วรกาญจน์ สุขสดเขียว Vorakarn Suksodkiew ⁴สงวน อินทร์รักษ์ Sangaun Inrak

^{1, 2, 3, 4}มหาวิทยาลัยศิลปากร Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: janin_p2@su.ac.th

Article Received: April 20, 2026. Revised: August 21, 2026. Accepted: August 24, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 28 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ Rowe and Guerrero และความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ Aon Hewitt Organizations สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.723$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กรของครู, โรงเรียน

Abstract

This research aimed to: 1) examine the transformational leadership of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi; 2) investigate teachers' engagement in schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi; and 3) analyze the relationship between examine the transformational leadership of administrators and teachers' engagement in schools under The Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. This study employed a descriptive research design. The sample consisted of 28 schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi. Two informants were selected from each school, including one school principal and one teacher, a total of 56 informants participated in the study. The research instrument was a opinionnaire assessing transformational leadership of administrators based on the concept of Rowe and Guerrero, and teachers' engagement in schools based on the Aon Hewitt. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) Transformational Leadership of Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi in overall was at high level, when considered in each aspects found that 4 aspects was at high levels, ranking by the arithmetic mean from highest to lowest: Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Idealized Influence or Charisma, and Individualized Consideration 2) Teacher Engagement in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi in overall was at the highest level, when considered in each aspects found that 3 aspects was at the highest levels, ranking by arithmetic mean from highest to lowest: Say, Stay, and Strive. 3) The relationship between Transformational Leadership of Administrators and Teacher Engagement in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Suphanburi were at high level correlation ($r_{xy} = 0.723$), with significantly at .01 in positive direction.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Engagement in Schools, Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาในประเทศไทยภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของตนเองได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ (Bass and Avolio, 1994)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบการนำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และการกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายขององค์กรในมุมมองที่กว้างขึ้น โดยผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานได้เกินกว่าที่คาดหวัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Bass, 1999)

ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นกำลังหลักในการจัดการเรียนรู้ หากครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความทุ่มเท และความต้องการคงอยู่กับองค์กร โดยความผูกพันดังกล่าวสามารถสะท้อนผ่านพฤติกรรมด้านการกล่าวถึงองค์กร การคงอยู่ และการอุทิศตน (Aon Hewitt, 2015)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่ายังมีประเด็นที่ควรพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ เช่น ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน การวางแผนและติดตามผล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2566)

จากประเด็นดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิด และให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล จะช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 32 แห่ง 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวน 28 แห่ง และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน จากจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Rowe and Guerrero และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Aon Hewitt Organizations ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ Likert (1961) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำสถิติของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1970)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตน์ (2560) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 ลงไป แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี	4.45	0.55	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.53	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	0.51	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.41	มาก
รวม	4.45	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กร (Say)	4.56	0.49	มากที่สุด
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Stay)	4.55	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร (Strive)	4.51	0.49	มากที่สุด
รวม	4.54	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	.735**	.640**	.658**	.746**
X_2	.682**	.643**	.602**	.711**
X_3	.725**	.609**	.688**	.739**
X_4	.714**	.631**	.649**	.732**
X_{tot}	.697**	.640**	.627**	.723**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันทุกคู่

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีการปรับตัวและพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ ปลื้มจิตร (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนนท์ จิตต์สนอง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความผูกพันต่อองค์กร ครูมีการกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี ครูอุทิศตนต่อหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนและดูแลจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าภาคภูมิใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร ความเป็นกัลยาณมิตร และส่งเสริม

ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่า เกิดความผูกพัน ในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวัจน์ สารวิถี (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ จิตต์สนอง (2566) ที่พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการหล่อหลอมทัศนคติ ความรู้สึก และพฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความเคารพศรัทธา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความภาคภูมิใจและการแสดงออกเชิงบวกของครูต่อองค์กร ผ่านการกล่าวถึงภาพลักษณ์และคุณค่าของสถานศึกษาในแง่ดีจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมีกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของภัสราพันธ์ ทองประสาร (2567) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยภาวะผู้นำภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในมิติของการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา

การดำเนินงานของสถานศึกษามีลักษณะเป็นระบบที่องค์ประกอบต่าง ๆ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นลำดับ โดยประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) ซึ่งแต่ละส่วนมีบทบาทสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรทางการศึกษา

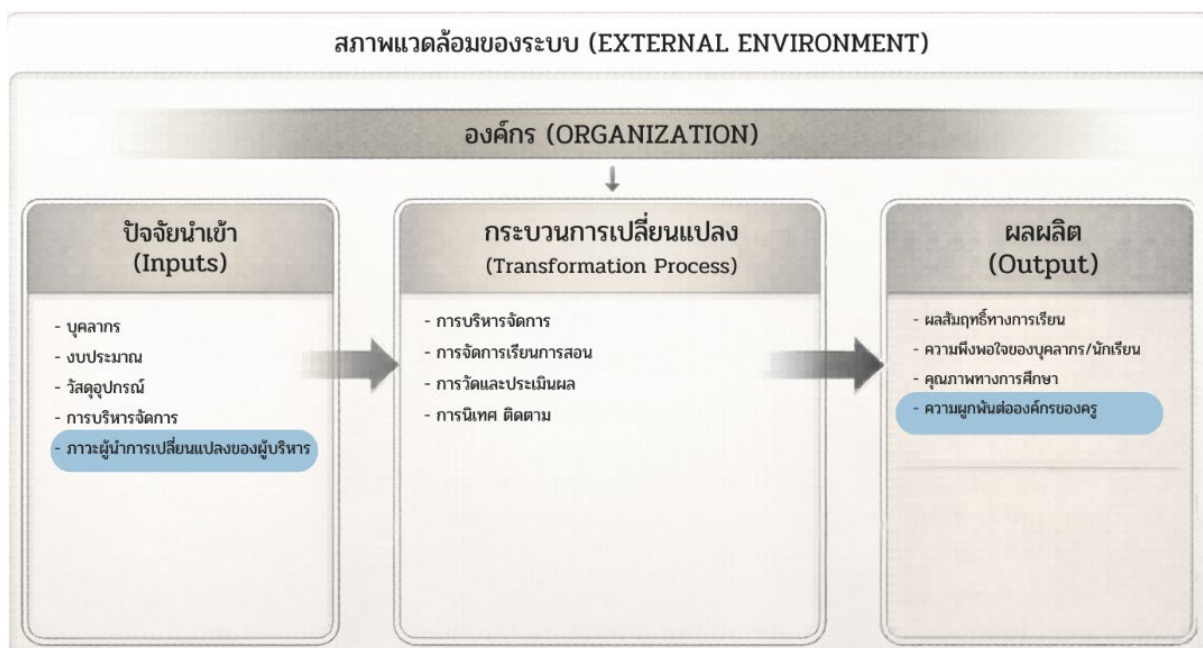
ในส่วนของปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วยทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ปัจจัยนำเข้าดังกล่าวจะถูกนำไปสู่กระบวนการ (Transformation Process) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการนิเทศและติดตามผลการดำเนินงาน โดยกระบวนการเหล่านี้ทำหน้าที่แปรสภาพทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายของสถานศึกษา

สำหรับผลผลิต (Outputs) เป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งปรากฏในรูปของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพการศึกษา และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กรตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพ และให้การสนับสนุนครูอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในฐานะปัจจัยนำเข้า มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษา และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูซึ่งเป็นผลผลิตที่สำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา การรับฟังความคิดเห็น และการดูแลครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพตามศักยภาพและความต้องการของครู เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจในงานของโรงเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่่มเท และพร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครู เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิผลในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูตามศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล และสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการของครูอย่างเหมาะสมและทั่วถึง เช่น การดูแลด้านสุขภาพ ความมั่นคงในการทำงาน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก และพัฒนาเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดและบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- ณัฐนนท์ จิตต์สนอง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 113-124.
- ภัสราพันธ์ ทองประสาร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวิทย์ สารถวิล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. สุพรรณบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค
- สุพจน์ ปลื้มจิตร. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 13(2), 202-215.
- Aon Hewitt. (2015). Aon Hewitt's model of employee engagement. Aon Empower Results.
- Bass, B. M. (1999). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Best, J. W. (1970). Research in education. Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. McGraw-Hill.