

**พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
LEADERSHIP BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATOR
AND TEACHER'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SAMUTSONGKHRAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA**

สุราสีนี เพชรกระจ่าง¹

มัทนา วัฒนอมศักดิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 3) ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน และครู 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 126 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยุกต์ และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านให้คำแนะนำบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ 2) ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ 3) ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ 4) ด้านเข้าใจสถานการณ์ 5) ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ 6) ด้านเน้นการวางแผน 7) ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมและ 8) ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสนั้นไม่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม 2) ด้านจิตใจ และ 3) ด้านการคงอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพัน ต่อองค์กรของครูของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสแตกต่างกัน

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find 1) leadership behavior of school administrator 2) teacher's organizational commitment, and 3) the relationship between leadership behavior of school administrator and teacher's organizational commitment of the schools under the Office of Samutsongkhram Primary Educational Service Area. The sample were 63 schools under the Office of Samutsongkhram Primary Educational Service Area. The two respondents from each school were a school director and a teacher, with 126 respondents in total. The research instrument was a questionnaire regarding leadership behavior based on the concept of Yukl and organizational commitment based on the concept of Allen and Meyer. The statistics applied in data analysis were frequency, percentage, Arithmetic mean, standard deviation, t-test and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings revealed as follows:

1. The leadership behavior of school administrator, collectively and individually, was found at a high level; ranking from the highest to lowest mean : 1) providing more coaching to an inexperienced subordinate 2) being more supportive to someone with a highly stressful task 3) providing more direction to people with interdependent roles 4) maintaining situational awareness 5) consulting more with people who have relevant knowledge 6) using more planning for a long, complex task 7) monitoring a critical task or unreliable person more closely 8) providing more direction and briefings when a crisis occurs, respectively. It was also found that there was no difference between leadership behavior of primary school administrator and opportunity expansion school administrator.

2. The teacher's organizational commitment of the school under the Office of Samutsongkhram Primary Educational

บทนำ

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศต่างมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุด และถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืน เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนอื่นๆ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนา

ทั้งปวง การศึกษาเป็นหนทางแห่งการพัฒนาชีวิตและสร้างความมั่นคง เพราะจะช่วยเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่บุคคล (ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2555:23) ได้มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการทำงานอาชีพ การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็นด้านที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

สถานศึกษาเป็นองค์กร ในระดับหน่วยปฏิบัติการที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยมีครูเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากครูจะต้องมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และมีความศรัทธาในวิชาชีพแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะหากครูเกิดความผูกพัน

ต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลดีต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าครู เพราะเป็นเสมือน หัวเรือใหญ่ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมาย นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลแล้ว พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารจะต้องใช้พฤติกรรมผู้นำในการชี้นำ ชักชวน และกระตุ้นให้ครูได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ที่ระบุว่าระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่ 5 คือด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุงนั้น แท้ที่จริงแล้วมิใช่จะต้องพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนของครูเท่านั้น แต่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้นำเพื่อพัฒนานโยบาย และแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2557)

การสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครู และการที่ครู จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึก ที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับซีเลฟ (Celap,2016) ซึ่งได้กล่าวว่าประสิทธิผลหรือคุณภาพของสถานศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ต่ออาชีพ และต่อเพื่อนร่วมงานของครู

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารสถานศึกษา ได้รับคำตอบซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ครูขาดความเสียสละ มุ่งมั่น ทุ่เมเทให้กับองค์กร มีความต้องการที่จะย้ายไปในโรงเรียนมีความสะดวกสบาย และขาดความรักและผูกพันต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมต่างๆของผู้นำมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับครู เพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะองค์การ ทุกองค์การขับเคลื่อนได้ด้วยศักยภาพของบุคลากร แต่หากบุคลากรไม่ต้องการอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรนั้นอีกต่อไป ผู้บริหารก็จะต้องเผชิญกับความล้มเหลวขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของยูกิ (Yuki) และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงร่างงานวิจัย แล้วขออนุมัติจากภาควิชาและบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 จัดสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) หาค่าความเชื่อมั่น ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์แปลผล

ขั้นตอนที่ 3 ทำร่างรายงานของวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่ออนุมัติจบการศึกษาต่อไป

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 72 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างโรงเรียน จำนวน 63 โรงเรียน การสุ่มใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของโรงเรียนและอำเภอ โดยกำหนดให้มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน โดยแบ่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 เข้าใจสถานการณ์ หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงาน เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรตระหนักถึงเหตุการณ์สำคัญในอดีตและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรหากมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เข้าใจความรู้สึก

ทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเข้าใจสถานการณ์ขององค์กรอย่างลึกซึ้งและไม่มองเพียงผิวเผิน

1.2 เน้นการวางแผน หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนเมื่อดำเนินงานระยะยาวและ มีความซับซ้อน มีการประสานความร่วมมือจากหลายฝ่าย สามารถคาดการณ์สิ่งต่างๆ ได้ล่วงหน้า เช่น ระยะเวลาในการดำเนินงาน การระดมทุน แหล่งทรัพยากร แหล่งข้อมูล เป็นต้น และสามารถทำงานเสร็จสิ้นทันเวลารวมถึงใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

1.3 ขอคำปรึกษาจากผู้รู้ หมายถึง ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญเมื่อมีการทำงานที่ซับซ้อนและไม่มีแบบแผน วางเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ชัดเจนหรือร่วมมือ กับผู้รู้ในการแก้ปัญหา ก่อนการตัดสินใจดำเนินการ

1.4 ชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ หมายถึง ผู้บริหารกำหนดบทบาทหรือสถานการณ์ในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการปรับตัวพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน บุคลากรที่เป็นสมาชิกใหม่ ก็จะปรับตัวเพื่อร่วมงานกับบุคลากรเดิมขององค์กร เกิดความไว้วางใจกันจนสามารถคาดเดาพฤติกรรมของกันและกันได้

1.5 ให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา หมายถึง ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว และเด็ดขาด ติดตามให้บุคลากรรายงานสถานการณ์ของปัญหา และการดำเนินการแก้ปัญหา ผู้บริหารสามารถลดความเครียดให้กับบุคลากรได้โดยการให้ความสำคัญไปที่ปัจจัยด้านบวกมากกว่าด้านลบ และชี้แนะแนวทางที่สั้นๆ ย่อยๆ เพื่อที่จะให้บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้

1.6 ตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หมายถึง ผู้บริหาร มีการตรวจสอบบุคลากรที่ไม่น่าไว้วางใจและมีความสามารถน้อย ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่ มีการสังเกตและการตั้งคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับงาน ไม่ลงโทษเมื่อพบปัญหา เพราะการลงโทษจะทำให้บุคลากรต้องการที่จะปกปิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดต่างๆที่เกิดขึ้นมากกว่าการบอกความจริง

1.7 ให้คำแนะนำบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ หมายถึง ผู้บริหารให้แนวทางและสอนงานให้กับบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ หรือต้องทำงานที่ยาก เพราะการขาดประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรที่เริ่มงานใหม่ และเกิดขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงระหว่างการทำงาน ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือ โดยการค้นหาสาเหตุของการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ คือการทบทวนวิธีทำงานที่ละขั้นตอนของ

บุคลากร เพื่อจะหาว่ามีการละเว้นขั้นตอนที่สำคัญ การเพิ่มขั้นตอนที่ไม่จำเป็น หรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามขั้นตอน หรือให้เพื่อนร่วมงานช่วยให้คำแนะนำ

1.8 สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารสามารถสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร หรือมีความเสี่ยงสูงได้ โดยการลดความตึงเครียดในการทำงาน และจากการถูกวิพากษ์วิจารณ์ แสดงถึงความประทับใจและชื่นชมเมื่องานประสบผลสำเร็จรับฟังปัญหาต่างๆ ให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การป้องกันบุคคลอื่นมาสั่งงานที่ไม่จำเป็น และไม่กดดันให้ทำงานเร็วขึ้น

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กร มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย และคำนิยามขององค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ ททุ่มเท และอุทิศตนเพื่อองค์กร อีกทั้งยังมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ในการทำงานอย่างคงเส้นคงวา ไม่ขอย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานหรือองค์กร พยายามรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพราะเปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น และตระหนักว่าเป็นบุคลากรขององค์กร จะได้รับผลประโยชน์มากกว่าการที่จะลาออก

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบรรทัดฐานและบริบททางสังคมขององค์กร มีความจงรักภักดี เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร และ มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความคิดเห็นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ตำแหน่งปัจจุบัน 4) ระดับการศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 6) ปฏิบัติราชการ ในโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของยุกต์ (Yukl,2006)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer,1997)

แบบสอบถามความคิดเห็นตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale)ของลิเคิร์ต (Likert) จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดยการปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า $IOC = 0.8-1.0$

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครจำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานแทน 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับกลับมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) (Cronbach,1974) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ใช้มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา กับโรงเรียนประถมศึกษาชายโกลาส และความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามของโรงเรียนประถมศึกษา กับโรงเรียนประถมศึกษาชายโกลาสใช้ t-test

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์โดยเกณฑ์การให้คะแนนเป็นไปตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
ของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อองค์กร
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประถมศึกษา (n = 50)			ประถมศึกษา ขยายโอกาส (n = 13)			ทั้งหมด (n = 63)			t-test	sig
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1	เข้าใจสถานการณ์ (X_1)	4.34	0.44	มาก	4.17	0.49	มาก	4.30	0.45	มาก	1.225	0.225
2	เน้นการวางแผน (X_2)	4.30	0.43	มาก	4.18	0.36	มาก	4.27	0.42	มาก	0.880	0.382
3	ขอคำปรึกษาจากผู้รู้ (X_3)	4.33	0.43	มาก	4.12	0.44	มาก	4.29	0.44	มาก	1.584	0.118
4	ชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนด บทบาทอย่างอิสระ (X_4)	4.33	0.43	มาก	4.32	0.62	มาก	4.33	0.47	มาก	0.086	0.931
5	ให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา (X_5)	4.24	0.42	มาก	4.04	0.61	มาก	4.20	0.47	มาก	1.408	0.164
6	ดักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มี พฤติกรรมไม่เหมาะสม (X_6)	4.29	0.40	มาก	4.08	0.59	มาก	4.24	0.45	มาก	1.448	0.153
7	ให้คำแนะนำบุคลากรที่ขาด ประสิทธิภาพ (X_7)	4.38	0.41	มาก	4.23	0.51	มาก	4.35	0.44	มาก	1.073	0.288
8	สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบ งานที่มีความสำคัญ (X_8)	4.38	0.39	มาก	4.21	0.43	มาก	4.34	0.40	มาก	1.313	0.194
	ภาพรวม (X_{tot})	4.32	0.37	มาก	4.17	0.47	มาก	4.29	0.39	มาก	1.266	0.210

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.29$, $SD=0.39$)
เมื่อพิจารณาจำแนกตาม รายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
จากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านให้คำแนะนำ
บุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.35, SD=0.44$) ด้านสนับสนุน
บุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ($\bar{X}=4.34, SD=0.40$)
ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ
($\bar{X}= 4.33$, $SD = 0.47$) ด้านเข้าใจสถานการณ์ ($\bar{X}= 4.30$, $SD =$

0.45) ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ($\bar{X}= 4.29$, $SD = 0.44$) ด้าน
เน้นการวางแผน ($\bar{X}= 4.27$, $SD = 0.42$) ด้านดักเตือนและ
สอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ($\bar{X}= 4.24$, $SD =$
0.45) และด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X}=4.20$, $SD =$
0.47) โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง
0.47 – 0.39 หมายความว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียน
ประถมศึกษาขยายโอกาสโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อการจัดการของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ความผูกพันต่อการจัดการของครู	ประถมศึกษา (n = 50)			ประถมศึกษา ขยาย โอกาส (n = 13)			ทั้งหมด (n = 63)			t-test	sig
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ		
1.	ความผูกพันด้านจิตใจ (Y_1)	4.53	0.44	มากที่สุด	4.22	0.70	มาก	4.46	0.51	มาก	1.963	0.054
2.	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y_2)	4.48	0.42	มาก	4.21	0.50	มาก	4.42	0.45	มาก	2.011	0.049*
3.	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Y_3)	4.51	0.47	มากที่สุด	4.25	0.44	มาก	4.46	0.48	มาก	1.757	0.084
	ภาพรวม (Y_{tot})	4.51	0.42	มากที่สุด	4.23	0.53	มาก	4.45	0.46	มาก	2.015	0.048*

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อการจัดการของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาจำแนกตาม รายด้านพบว่า ความผูกพันต่อการจัดการของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.48$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.51$) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.45$) โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.45–

0.51 หมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อยและเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นความผูกพันต่อการจัดการของครูโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสในภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน ($t = 2.015$, $sig = 0.048$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความผูกพันต่อการจัดการของครู โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อการจัดการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

(n = 63)				
ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	.456**	.471**	.312*	.434**
X_2	.576**	.530**	.454**	.548**
X_3	.584**	.507**	.423**	.533**
X_4	.539**	.479**	.378**	.491**
X_5	.558**	.503**	.425**	.522**
X_6	.632**	.621**	.499**	.615**
X_7	.608**	.583**	.495**	.592**
X_8	.556**	.528**	.373**	.512**
X_{tot}	.637**	.596**	.475**	.600**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันที่ ($r_{xy} = .600$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Y_1) มากที่สุด ($r_{xy} = .637$) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Y_3) น้อยที่สุด ($r_{xy} = .475$) นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านตักเตือนและสอดคล้องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม (X_6) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y_{tot}) มากที่สุด ($r_{xy} = .615$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านเข้าใจสถานการณ์ (X_1) น้อยที่สุด ($r_{xy} = .434$) นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านตักเตือนและสอดคล้องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม (X_6) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความผูกพันด้านจิตใจ (Y_1) มากที่สุด ($r_{xy} = .632$) และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านเข้าใจสถานการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Y_3) น้อยที่สุด ($r_{xy} = .312$)

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำในการให้คำแนะนำบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ซึ่งแนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระให้การสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เข้าใจสถานการณ์ เน้นการวางแผน ขอคำปรึกษาจากผู้รู้ รวมถึงการตักเตือนและสอดคล้องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม เพราะเป็นบทบาทสำคัญของการเป็นผู้บริหาร ที่จะส่งผลทำให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ศรีอินทร์ (2557) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดนิลสุขาราม พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับปิยะดา วงษ์ปัญญา (2554) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำด้านให้คำแนะนำบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ มีค่ามัธยฐานเลขคณิต มากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสบการณ์ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงาน เนื่องจากประสบการณ์จะช่วยให้การทำงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่นหรือหากเกิดปัญหา บุคลากรที่มีประสบการณ์ก็จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือสามารถลดระดับความเสียหายที่เกิดจากปัญหาดังกล่าวได้มากกว่าบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิธีการแนะแนวทางและสอนงานกับบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร สาคลาโคล (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำในทุกด้าน สามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ ให้กับผู้ร่วมงาน มีการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง เป็นคนผู้ฝึกสอนมิใช่เจ้านาย การทำงานของผู้บริหารคือการช่วยเหลือคนให้เจริญเติบโตขึ้น

1.2 พฤติกรรมผู้นำด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงงานที่มีความสำคัญหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และเล็งเห็นว่าบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญดังกล่าว จำเป็น ที่จะต้องได้รับการสนับสนุนให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ลดความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานของบุคลากรดำเนินไปอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ศรีอินทร์ (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำพบว่า ผู้บริหารสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่างๆ ของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข ให้คำปรึกษา ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว

1.3 พฤติกรรมผู้นำด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกระจายอำนาจสู่หัวหน้า

ฝ่ายต่างๆ และมอบอำนาจ ในการทำงานและการตัดสินใจ ขอมรับ ในความสามารถของบุคลากร ไว้ว่าใจที่จะมอบหมายงานหรือกำหนดบทบาทในการทำงานอย่างกว้างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยผู้บริหารทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา นิลพันธุ์ (2556) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ และเกิดความรักในงานของตนเอง

1.4 พฤติกรรมผู้นำด้านเข้าใจสถานการณ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน ทั้งปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะเป็น กฎ ระเบียบ หรือแนวทางการปฏิบัติ ต่างๆ จากหน่วยงานระดับสูง ภาวะทางเศรษฐกิจการเมืองของประเทศ ปัญหาหรือความต้องการของชุมชน ฯลฯ และปัจจัยภายใน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ปัญหาขององค์กร ความรู้สึกทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว ถือเป็นสถานการณ์ที่เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนอง เพ็ชรกรรจ์ (2546) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจสถานการณ์ หรือสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ

1.5 พฤติกรรมผู้นำด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารขอมรับในความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรในองค์กร ชุมชน หรือบุคคลภายนอก โดยไม่ยึดถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของความถูกต้อง สมบูรณ์ และผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ เจริญมงคล (2550) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารสามารถปรับปรุงวิธีการบริหารงานของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในโรงเรียน

1.6 พฤติกรรมผู้นำด้านเน้นการวางแผน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของแผนงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เนื่องจากแผนงานจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนิน

กิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องวางแผนการทำงานในทุกขั้นตอน เพื่อให้การทำงานต่างๆ ภายในองค์กรดำเนินไปได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน และสามารถทำงานเสร็จสิ้นทันเวลารวมถึงใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan) นำทีมโดยลิเคิร์ต (Likert, 2009) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดการการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทาย และเป็นไปได้

1.7 พฤติกรรมผู้นำด้านดัดเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาข้อผิดพลาด หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมของบุคลากร ซึ่งอาจเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม และพยายามที่จะขจัดปัญหาดังกล่าวให้หมดไปโดยเร็ว ก่อนที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือบุคลากรทั้งด้านความรู้สึกถึงความยุติธรรม ความรู้สึกถึง ความถูกต้อง ขวัญกำลังใจ หรือแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และคณะ (2553:124) ที่ศึกษาภาวะผู้นำในสังคมความรู้ พบว่าผู้บริหารจะต้องมองพฤติกรรมบุคคล เหตุการณ์ สามารถเชื่อมโยงหลักการได้ และใช้หลักการสร้างวิธีการเพื่อปฏิบัติ แก้ปัญหา และป้องกันปัญหาเพื่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ต้องการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลให้อยู่ภายใต้การควบคุมได้

1.8 พฤติกรรมผู้นำด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักว่าปัญหาย่อมเกิดขึ้นได้กับการทำงานในทุกขั้นตอน และเห็นความสำคัญของการให้คำแนะนำ กระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรพยายามค้นหาสาเหตุของปัญหา และหาวิธีในการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาดังกล่าว และลดความตึงเครียด ที่เกิดจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสนอง เพ็ชรกรรจ์ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารจะมีแนวทางในการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ จะปลูกเร้าให้ผู้ตามตระหนักในปัญหา และมีศักยภาพในการแก้ปัญหา โดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามสามารถแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยตัวของเขาเอง

นอกจากนี้ผลการวิจัย ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียน

ประณตศึกษาชายโอกาสนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใด หรือสังกัดใด ก็จะต้องให้ความสำคัญและแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมผู้นำอยู่เสมอ เพื่อให้องค์การนั้นขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของยูกัล (Yukl, 2006) ที่กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่ขัดแย้งจิตใจคนให้มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจ สามารถกระทำได้ให้กันและกันโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความผูกพันเหนียวแน่น ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับกาญจนา เชาเลิศ (2556) ที่ได้ศึกษาความผูกพันของครู พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้ที่ประกอบอาชีพครูนั้นจะต้องมีวุฒิทางการศึกษาเป็นศึกษาศาสตรบัณฑิต หรือคุรุศาสตรบัณฑิต ซึ่งการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาได้ปลูกฝังค่านิยมเคารพในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรักและภาคภูมิใจในอาชีพครู รวมถึงการจัดการเรียนการสอนให้ศิษย์อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีความมุ่งหมายให้ศิษย์มีความรู้และเป็นคนดีของสังคม ดังที่ สเตียร์ (Steers, 1996) ให้ความหมายของความผูกพันของครูว่า เป็นความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วม ที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจ ที่

จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร

2.2 ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความใกล้ชิด สนับสนุน สามัคคี รู้สึกเป็นเสมือนครอบครัว หรือส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งกาญจนา เชาเลิศ (2556) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เป็นรากฐานของความผูกพัน เพราะการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้ร่วมงานนั้น เป็นดังกุญแจที่เชื่อมบุคลากรให้มีความผูกพัน มีความรู้สึกนึกคิดในแนวเดียวกันตามนโยบายที่องค์กรกำหนด

2.3 ความผูกพันด้านการคงอยู่ขององค์กร มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรตระหนักถึงการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานต่างๆภายในองค์กร ได้รับ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีโอกาส ในการเจริญก้าวหน้าอย่างเสมอภาค และ ไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิพล ชีระภาพ (2553) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงานเนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาชายโอกาส โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ความใกล้ชิดสนทนสนมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร และระยะเวลาในการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาชายโอกาส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ อยู่ทรัพย์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่หากพิจารณาจำแนกด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในด้านจิตใจและด้าน

บรรทัดฐานทางสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่ประกอบอาชีพครูไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรใด ก็ย่อมตระหนักรู้ถึงภาระหน้าที่ของครู และมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั้งสิ้น คือ การอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของสตีลส์ (Steers,1996) และอีเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and Others,1990) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.600 ($r_{xy} = 0.600^{**}$) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือ หากผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำ ในระดับสูง ครูก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากตามไปด้วย และในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำในระดับต่ำ ครูก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่มุ่งเน้นพัฒนาสถานศึกษา โดยเริ่มจากพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมผู้นำ เพราะผู้บริหารเป็นหัวเรือใหญ่ของสถานศึกษา หากผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำมาก ก็จะสามารถผูกใจครูไว้ได้ และเมื่อเป็นเช่นนั้นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ก็ใช้เรื่องยาก สอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2557) ที่กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและสามารถจูงใจ ชักนำ ชื่นนำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างดี

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำกับบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา โดยการวิเคราะห์ปัญหา หรือสถานการณ์ควรเป็นระบบ รวดเร็ว ถูกต้อง และชี้แนะแนวทางที่กระชับ เข้าใจง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้ถูกต้อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสควรให้ความสำคัญกับ การแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษา ขยายโอกาสนั้น มีนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดังนั้นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของนักเรียน การจัดการเรียนการสอน จึงมีความแตกต่างกันมาก อาจทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการแบ่งเป็นฝ่ายมัธยม ฝ่ายประถม ผู้บริหารจึงควรแสดงพฤติกรรมผู้นำ เช่น เข้าใจบริบทของสถานศึกษา วางแผนการทำงาน ขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ให้คำแนะนำ ดักเตือน และสอดคล้องบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ และสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน ถูกต้อง และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาพฤติกรรมผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน โดยให้ผลัดเปลี่ยนกันรับผิดชอบหน้าที่ผู้นำในงานด้านต่างๆ เพราะนอกจากจะเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหารแล้ว ยังเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนขนาดอื่นๆ
2. ควรศึกษาการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา เดชาเลิศ. “แนวทางการส่งเสริมบุคลากรของโรงเรียน
ในเครือภคินีคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ในประเทศไทย
ไทยให้เกิดความผูกพันต่อ
องค์กร.”วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร,2556.
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **สุดยอดภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ชัคเชส
มีเดีย, 2550.
ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และคณะนักศึกษานิพนธ์เอกสาขา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์. “ภาวะผู้นำในสังคมความรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ
จัดการศึกษา” **งานบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย
ครั้งที่ 33**. (เดือนพฤศจิกายน), 2553.
ธีรศักดิ์ เจริญมงคล. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขต
อำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 1.” สารนิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา,2550.
นัยนา นิลพันธุ์ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. “คุณลักษณะผู้นำ
กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถาน
ศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1”
**วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
ปีที่ 4 ฉบับที่ 1** (เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม) ,2556.
บังอร สาคราโกล. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร,2550.
ปิยะดา วงษ์ปัญญา. “ความผูกพันองค์การของบุคลากรทางการ
ศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพทางการบริหารในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่ามะกา
จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554.
ฟาฏินา วงศ์เลขา, “การศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาคนไทยอย่าง
ยั่งยืน,” **เดลินิวส์** (7 กุมภาพันธ์ 2555),23.
มานะ อยู่ทรัพย์. “การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของ
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1.”
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชัยภูมิ,2554.

สนอง เพ็ชรฉกรรจ์. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง.” สารนิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา,2546.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, **ผู้นำและภาวะ
ผู้นำ**, เข้าถึงเมื่อ 14 มีนาคม 2557 เข้าถึงได้จาก [http:
//kit.kvc.ac.th/2012MJR/Leadership_kit.pdf](http://kit.kvc.ac.th/2012MJR/Leadership_kit.pdf).

สิทธิพล ชีระภาพ. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ตำรวจแผนกธุรการ กองกำกับการ อารักขา 2 กอง
บังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชา
การตำรวจนครบาล.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,2553.

อัมพร ศรีอินทร์. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
วัดนิน สุขาราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร,2557.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. “แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
ศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,2558.

Cevet Celep, **Teacher’s Organizational Commitment In
Educational Organizational** accessed 2 March
2016. Available from [http://www.national forum.
com/17celep.htm](http://www.national forum.
com/17celep.htm)

Eisenberger, Robert and others. “Perceived Organizational
Support and Employee Deligence, Commitment
and Innovation.” **Journal of Applied Psychology**,
vol.75 Febuary, 1990.

Joseph Blasé and Peggy C. Kirby, **Bringing outthe Best in
Teachers : What EffectivePrinciples Do**. (New
Orleans : A Saga Publications Company,2000) , 21.

Kinichi, Angelo and Williams, Brian. **องค์การและการจัดการ
Management 3/e**. แปลโดย กิ่งกาญจน์ วรนิทัศน์
และคณะ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล,2009.

Cronbach J. Lee, **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed.
(New York : Harper and Row Publisher, 1974),161.

Steers M. Richard, Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley.

Motivation and Leadership at Work. 6th ed.

New York : the McGraw Hill Inc.,1996.

Yukl, Gary. **Leadership in Organization**.

New York : Pearson Prentice Hall, 2006.

