

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

BEHAVIORAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL COMMITMENT
OF TEACHERS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

มงคลชัย ผิวเหลือง* วันเพ็ญ นันทะศรี และ ทรัพย์ศิริ จันทักษ์

Mongkhonchai Piewlueang* Wanpen Nantasri and Saphiran Chantarak

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000
Program in Educational Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University,
Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: mongkhonchai45@gmail.com

รับบทความ 21 สิงหาคม 2567 แก้ไขบทความ 16 กันยายน 2567 ตอรับบทความ 23 กันยายน 2567 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 4) อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน และ 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 489 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.75–0.86 ค่าความเชื่อมั่น 0.83 และด้านความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.75–0.87 ค่าความเชื่อมั่น 0.90 และแบบสอบถามแนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) ได้ร้อยละ 55.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มี 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, ความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

This research aimed 1) to examine the level of school administrators' behavioral leadership, 2) to examine the level of school administrators' commitment, 3) to determine a relationship between behavioral leadership and teachers' commitment to schools, 4) to identify a predictive power of schools' behavioral leadership of school administrators affecting teachers' commitment to schools, and 5) to

establish guidelines for developing behavioral leadership of school administrators affecting teachers' commitment to school under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The sample used in the research consisted of 489 participants, including teachers and school administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office, in the 2024 academic year, selected through multi-stage random sampling. The research instrument included a set of 5-rating scale questionnaires on school administrators' behavioral leadership, with a content validity ranging from 0.80 to 1.00, a discriminative power ranging from 0.75 to 0.86, and a reliability of 0.83, and teachers' commitment to schools, with a content validity ranging from 0.80 to 1.00, a discriminative power ranging from 0.75 to 0.87, and a reliability of 0.90. The questionnaire assessing the development guidelines was also employed. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression equation.

The research results found that 1) a level of school administrators' behavioral leadership was overall at a high level, 2) a level of teachers' commitment to schools was overall at a high level, 3) school administrators' behavioral leadership had a positive relationship with teachers' commitment, with a moderate level overall at the .01 level of significance, 4) school administrators' behavioral leadership affecting the teachers' commitment to schools comprised task-oriented leadership (X_1), and relationship-oriented leadership (X_3), achieved at 55.60 percent at the .01 level of significance; and 5) The guidelines for developing school administrators' behavioral leadership affecting teachers' commitment to schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office consisted of two factors: Task-oriented leadership and Relationship-oriented leadership.

Keywords: Behavioral Leadership, Organizational Commitment, School Administrators

บทนำ

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การไว้อย่างชัดเจน ซึ่งต้องอาศัยผู้นำองค์การที่มีความเชี่ยวชาญอย่างมาก โดยลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective leadership) มีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์การให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ซึ่งคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่ต้องเตรียมพร้อมและมีติดตัวไว้ ได้แก่ 1) มุ่งมั่นในการทำงาน 2) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) เป็นผู้ฟังที่ดี 5) มีระบบและระเบียบ 6) มีส่วนร่วมกับทีม 7) เป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบ 8) กล้าหาญและตรงไปตรงมา 9) รู้จักลูกทีม 10) เป็นผู้ตามที่ดี ผู้นำถือว่าเป็นบทบาทสำคัญที่สุดในองค์การที่จะทำหน้าที่ในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ การมีบทบาทภาวะผู้นำขององค์การ (Leadership) ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของบุคลากรเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และสังเกตเห็นได้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจซึ่งก็ส่งผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย (สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา, 2557, หน้า 19) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (พิชยา สุทธิแสน, 2562, หน้า 17) จากการเป็นผู้นำขององค์การจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการบริหารองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหาร กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) เป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การให้มีความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) มีความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีการปรับเอกลักษณ์ของพนักงานให้สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์การและความจงรักภักดี (Royalty) ต่อองค์การ (เปรมวดี เอี่ยมบุณชกริ, 2556, หน้า 11)

การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรและยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ให้สมาชิกได้มีโอกาส พิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไปอยากไปจากองค์กร และสร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556, หน้า 12)

ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อศึกษาว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จะแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานหรือกระบวนกรที่จะชักจูงให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นด้วยกับสิ่งที่ต้องทำเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ของคนในองค์กรมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีการยอมรับในองค์กร มีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในการดำเนินงาน ปีการศึกษาปี พ.ศ. 2564 ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษาปี พ.ศ. 2564

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 หมายถึง การศึกษาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารตามหลักการภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126-129) ได้แบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์ สุจริตและซื่อตรง และอื่น ๆ ผู้นำจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตาม การมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วยให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นเพียงเท่านั้นแต่เขายังคงจะต้องรู้จักเลือกใช้คุณลักษณะต่าง ๆ ให้ถูกกาลเทศะ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มีที่ยืนยันเป็นข้อสรุปได้ว่า คุณลักษณะใดบ้างที่จะทำให้ผู้นำคน นั้น ๆ เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยนำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการ พิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

Schaufeli and Bakker (2004, p. 17) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันทุ่มเทของบุคลากรที่มีต่องาน ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การที่พนักงานมีระดับความกระตือรือร้นสูง มีความปรารถนาที่จะทุ่มเทแรงกายในการทำงานแม้ว่างานนั้นยากแค่ไหนก็ตาม
2. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ การที่บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม ร่วมกับงานเสมอ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจและท้าทายกับงานอยู่เสมอ
3. ด้านการรู้ว่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ การที่บุคลากรมีความ มุ่งมั่นกับงานอย่างมาก ขณะทำงานจะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปไว และรู้สึกว่าไม่อยากจะทำสิ่งอื่นนอกจากการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

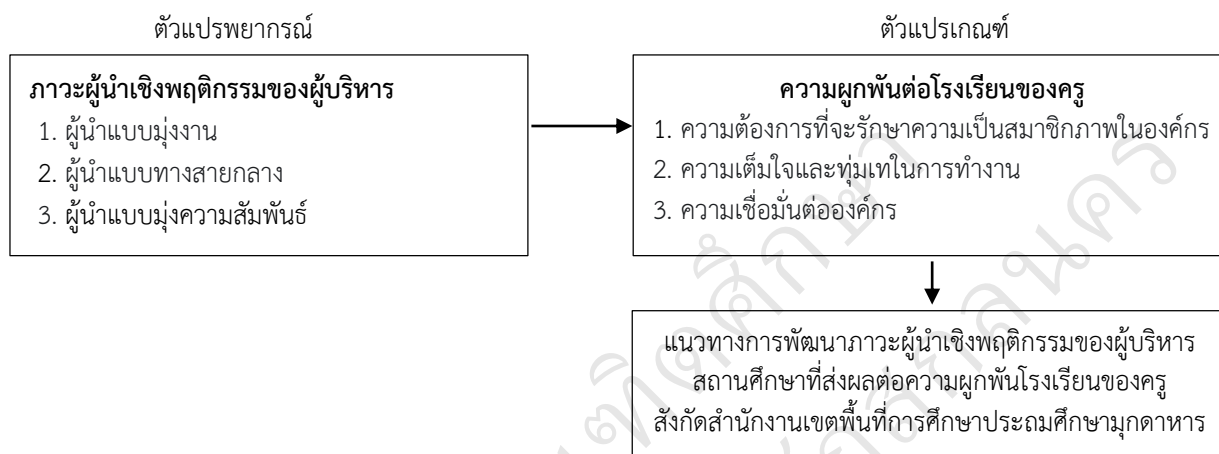
วริษา ฮวดศรี (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา

จรงค์ศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรีอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการ

ประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับด้านการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ และด้านการระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการหาความสัมพันธ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบ่งการศึกษออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,892 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 246 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร, 2566) และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครย์ซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 489 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน และครู จำนวน 341 คน กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครด้วยการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มหลายขั้นตอน ได้แก่ 1) การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 246 โรงเรียน โดยเลือก 10 โรงเรียนที่มีข้าราชการครูมากที่สุด 10 อันดับ 2) กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากโรงเรียนข้อ 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน และ 3) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนข้อ 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยในองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความ คิดเห็นและให้คะแนนดังนี้

2. เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างของคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยัง ผู้อำนวยการศึกษาโรงเรียนอนุบาลในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการ โรงเรียนนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับครูในโรงเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับ

2.2.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.2.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อโรงเรียน มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา โดยทำร่างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งนำผลวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา โดยร่างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และความเรียง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ได้แก่ 1) อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและ พัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้าน การบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับ ปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน 4) ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ผู้นำแบบทางสายกลาง	4.38	0.29	มาก
ผู้นำแบบมุ่งงาน	4.37	0.25	มาก
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.40	0.25	มาก
รวม	4.39	0.22	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.22) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ผู้นำแบบทางสายกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.29) และผู้นำแบบมุ่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.25) ตามลำดับ และสามารถแสดงรายละเอียดรายด้านได้ดังตารางต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	4.34	0.47	มาก
2. ผู้บริหารมีเข้าใจความรู้สึก ทศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา	4.53	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา	4.35	0.48	มาก
4. ผู้บริหารมีการค้นหาข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.36	0.48	มาก
5. ผู้บริหารเข้าใจ และรู้ถึงความเป็นอยู่ในปัจจุบันของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง	4.34	0.50	มาก
รวม	4.38	0.29	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทางสายกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.29) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึก ทศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารมีการค้นหาข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.47) และผู้บริหารเข้าใจ และรู้ถึงความเป็นอยู่ในปัจจุบันของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน วิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.38	0.46	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร	4.54	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสม	4.30	0.46	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษนำความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสม	4.35	0.48	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหารในสถานศึกษา	4.32	0.48	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกอย่างในสถานศึกษาอย่างเต็มที่	4.34	0.47	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงานได้	4.37	0.48	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้	4.32	0.47	มาก
9. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงานได้อย่างดี	4.42	0.49	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ เมื่อมีภาระงานที่ซับซ้อนและไม่มีแบบแผน	4.44	0.51	มาก
รวม	4.37	0.25	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.25) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ เมื่อมีภาระงานที่ซับซ้อนและไม่มีแบบแผน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงานได้อย่างดี ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน วิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงานได้ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษานำความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกอย่างในสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.47) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหารในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.48) และผู้บริหารสถานศึกษานำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ	4.28	0.51	มาก
2. ผู้บริหารสามารถลดความตึงเครียดของบุคลากรที่เกิดจากการทำงาน และการถูกวิพากษ์วิจารณ์	4.55	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความภูมิใจและชื่นชมบุคลากรเมื่องานประสบความสำเร็จ	4.29	0.50	มาก
4. ผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในสังกัดต้องการ	4.42	0.51	มาก
5. ผู้บริหารไม่กดดันการทำงานของบุคลากร	4.39	0.49	มาก
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	4.42	0.49	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาหรือมีความเสี่ยงสูง	4.42	0.51	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจว่าการขาดประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน	4.39	0.49	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน	4.43	0.50	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถน้อยให้ปฏิบัติงานได้	4.44	0.50	มาก
รวม	4.40	0.25	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.25) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถลดความตึงเครียดของบุคลากรที่เกิดจากการทำงาน และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถน้อยให้ปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในสังกัดต้องการ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาหรือมีความเสี่ยงสูง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารไม่กดดันการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจว่าการขาดประสิทธิภาพเป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) และผู้บริหารแสดงออกถึงความภูมิใจและชื่นชมบุคลากรเมื่องานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน	4.30	0.25	มาก
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.24	0.30	มาก
ความเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.27	0.27	มาก
รวม	4.28	0.24	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.24) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.27) และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตัวแปร	X_{tot}	X_1	X_2	X_3	Y_{tot}	Y_1	Y_2	Y_3
X_{tot}								
X_1	.304**							
X_2	.654**	.389**						
X_3	.654**	.429**	.510**					
Y_{tot}	.547**	.352**	.267**	.456**				
Y_1	.521**	.465**	.412**	.241**	.574**			
Y_2	.511**	.423**	.567**	.368**	.498**	.347**		
Y_3	.454**	.356**	.479**	.526**	.562**	.359**	.674**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .547 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .552 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .667 และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .556

4. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj. R^2	b	$S.E.b$	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)				.497	.166	–	9.032	.000
แบบมุ่งงาน (X_1)	.617	.380	.379	.427	.193	.441	.513**	.000
แบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_3)	.630	.397	.395	.218	.190	.219	.734**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 แบบ พบว่ามี 2 ตัวแปรที่สามารถนำมาพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.441 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.219 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรนี้สามารถนำมาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 1.935

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = .497 + .427 (X_1) + .218 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Zy' = .441 (Z_1) + .219 (Z_3)$$

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร และนำเสนอ ดังนี้

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาข้อมูลการบริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน นำทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาประยุกต์ใช้ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารอย่างหลากหลาย ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ลงมามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรกำหนดภาระงานและระยะเวลาให้เหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของงาน ตลอดจนพบปะหารือ แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหาร กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

2. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ควรจัดพื้นที่มุมพักผ่อน ลดความเครียดจากการทำงาน ชื่นชมบุคลากร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย รับฟังปัญหาจากบุคลากร ให้อิสระ ไม่ควรกดดันบุคลากรจนเกินไป สร้างบรรยากาศการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ควรตระหนักเสมอว่าบุคลากรใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความชำนาญในการวางแผนการทำงาน และกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน นอกจากนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความยืดหยุ่นทางการทำงาน เพื่อรักษาความพึงพอใจ และลดความเครียดของครูได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อครูให้มีความสำคัญและปฏิบัติตามบริบทสังคมในสถานศึกษา ความจงรักภักดี ความรู้สึกว่าเป็นที่พึงได้

2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีความยินดีจะอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สามารถยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ครูปรารถนาจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาต่อไป ครูยอมรับค่านิยมของสถานศึกษา ครูภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ครูเชื่อมั่นในสถานศึกษา และครูมีความทุ่มเทให้กับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยระบุว่าครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอย่างเป็นหนึ่งอันเดียว มีความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร มีความจงรักภักดี มีความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยม และวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเข้าใจความรู้สึก ทศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา มีการค้นหาข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความผูกพันต่อองค์กร

4. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร มีความชำนาญ ศึกษาวางแผน วิเคราะห์นโยบายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถคาดการณ์ภาระงานกับระยะเวลาในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ เมตตา สอนเสนา (2557, 128-131) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด ทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลจากการศึกษานี้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรครูให้คงอยู่กับสถานศึกษาไปยาวนาน

สรุป

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน จังหวัด พบว่า 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาข้อมูลการบริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน นำทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาประยุกต์ใช้ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารอย่างหลากหลาย ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ลงมามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรกำหนดภาระงานและระยะเวลาให้เหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของงาน ตลอดจนพบปะหรือ แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหาร กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา 2) ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ควรจัดพื้นที่มุมพักผ่อน ลดความเครียดจากการทำงาน ชื่นชมบุคลากร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย รับฟังปัญหาจากบุคลากร ให้อิสระ ไม่ควรกดดันบุคลากรจนเกินไป สร้างบรรยากาศการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างกันมากขึ้น ควรตระหนักเสมอว่าบุคลากรใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และกำหนดภาระงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล่าวชื่นชมบุคลากร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย รับฟังปัญหาจากบุคลากรด้วยความเข้าใจ และช่วยเหลือหาทางแก้ไขปัญหา ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ควรกดดันบุคลากรจนเกินไป ควรปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแบบของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 282–292.
- เปรมวดี เอี่ยมบุญทริก. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิชยา สุทธิแสน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: ธนัการพิมพ์.
- วิรัช ฮวดศรี, กัญญา เอี่ยมพญา และนิวัฒน์ น้อยมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*, 22(1), 103–117.
- สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในการบริหารพยาบาลวิชาชีพที่มีความหลากหลายรุ่น อายุ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (ศศ.ม.) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.