



ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

มงคลชัย ผิวเหลือง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กรกฎาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

มงคลชัย ผิวเหลือง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กรกฎาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

BEHAVIOURAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING
THE COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

BY
MONGKHONCHAI PIEWLUEANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ มงคลชัย ผิวเหลือง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลือ
มาโดยตลอดจาก รองศาสตราจารย์.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ ตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
 ณ ที่นี้ และผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุก
ท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และได้กรุณา
ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้
ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนครู อาจารย์
และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความรู้สั่งสอนและเสริมสร้างสติปัญญาแก่ผู้วิจัย

มงคลชัย ผิวเหลือง

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร
ผู้วิจัย	มงคลชัย ผิวเหลือง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 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 ส่วนด้านความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.75-0.87 ค่าความเชื่อมั่น 0.90 และแบบสอบถามแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ผู้นำแบบทางสายกลาง และ 3) ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
4. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.60 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้
 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

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

$$Zy' = .441 (Z_1) + .219 (Z_3)$$
6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมี 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ความผูกพันต่อโรงเรียน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

TITLE	Behavioural Leadership of Administrators Affecting the Commitment of Teachers in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Mongkhonchai Piewlueang
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Wanpen Nantasri Dr. Suphiran Jantarak
EGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate of behavioral leadership of administrators affecting the commitment of teachers in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The sample group were 489 teachers and administrators in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office, academic year 2024, who were recruited using multi-stage random sampling. The instrument were a 5-level rating scale questionnaire, which the part of behavioural leadership indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.75–0.86 and reliability index was at 0.83, as well as the part of the commitment of teachers indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.75–0.87 and reliability index was at 0.90, and a questionnaire of guidelines to develop behavioural leadership of school administrators. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation and multiple regression analysis

The results found that,

1. The behavioural leadership of school administrators comprised three components, namely task-oriented leadership, 2) middle-way leadership and 3) relationship-oriented leadership.

2. The overall level of behavioural leadership of school administrators was at high level.

3. The overall level of school commitment of teachers was at high level.

4. The behavioural leadership of school administrators showed moderate level of positive relationship with teacher commitment with a statistical significance at .01.

5. The behavioural leadership of school administrators in task-oriented leadership (X_1) and relationship-oriented leadership (X_3) affected teacher commitment with statistical significance at .01, and the predictive power was at 55.60 percent.

The predictive equations in the form of raw scores was as follows.

$$Y' = 1.935 + .427 (X_1) + .218 (X_3)$$

and the predictive equations in the form of standardized scores as follows.

$$Zy' = 0.441 (Z_1) + 0.219 (Z_3)$$

6. The guidelines for developing behavioural leadership of school administrators affecting the commitment of teachers composed of two aspects, namely task-oriented leadership and relationship-oriented leadership.

Keywords: Behavioral Leadership, School Commitment, Task-oriented Leadership, Relationship-oriented Leadership

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	13
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	13
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	14
องค์ประกอบของภาวะผู้นำ	16
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	22
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน	32
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	32
ความสำคัญของความผูกพัน	34
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	37
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	41
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อโรงเรียน	47
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อโรงเรียน	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 52
ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร 53	
ระยะที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร 54	
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร 61	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 71	
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 72	
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 100
สรุปผลการวิจัย 100	
อภิปรายผล 103	
ข้อเสนอแนะ 107	
บรรณานุกรม 109	
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์	117
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	132
ประวัติย่อของผู้วิจัย	143

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	27
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	44
3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
4 แผนการดำเนินการวิจัย	63
5 การสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	67
6 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์นิยามปฏิบัติการเพื่อกำหนดตัวชี้วัด	69
7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้ บริหารสถานศึกษา	74
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	78
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	81
11 แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	82
12 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยรวมต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร	84

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	20
3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	29
4 ความผูกพันต่อโรงเรียน	45
5 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย	62

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการบริหารงานในองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น รูปแบบการดำเนินชีวิต ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจอันจะทำให้เกิดความท้าทายอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์การของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้นำในทุกองค์การล้วนต้องมีภาวะผู้นำทางด้านต่าง ๆ ตามรูปแบบการบริหารและวิธีการบริหารของตนโดยภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งชักนำจูงใจบุคคลหรือให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ของผู้นำผู้ตามที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์, 2555, หน้า 5) และกระบวนการที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นตามพฤติกรรมของผู้นำหรือภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (พิชยา สุทธิแสน, 2562, หน้า 17) และในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การไว้อย่างชัดเจนจากการศึกษาลักษณะผู้นำองค์การในประเทศไทยในอดีต พบว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective leadership) ในการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์การให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ซึ่งคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่ต้องเตรียมพร้อมและมีติดตัวไว้ ได้แก่ 1) มุ่งมั่นในการทำงาน 2) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) เป็นผู้ฟังที่ดี 5) มีระบบและระเบียบ 6) มีส่วนร่วมกับทีม 7) เป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบ 8) กล้าหาญและตรงไปตรงมา 9) รู้จักลูกทีม และ 10) เป็นผู้ตามที่ดี ผู้นำถือว่ามีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์การที่จะทำหน้าที่ในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ การมีบทบาทภาวะผู้นำขององค์การ (Leadership) ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและความ

ต้องการในการทำงานของบุคลากรเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และสังเกตเห็นได้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะส่งผลให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจซึ่งก็ส่งผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย (สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา, 2557, หน้า 19)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อดำเนินกิจกรรม รวมถึงในการใช้อำนาจอิทธิพล และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมนี้ประกอบไปด้วยประเด็นของผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อันจะสร้างให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่แตกต่างกัน หากบุคลากรได้รับการปฏิบัติทางสายกลาง เน้นงาน และควบคู่ไปกับการดูแลความสัมพันธ์ของตนกับบุคลากรแล้ว จะทำให้บุคลากรผูกพันต่อองค์การมาก (นารินทิพย์ สิงห์ฮอย, 2563, หน้า 158-159)

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการบริหารองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหาร กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) เป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) มีความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีการปรับเอกลักษณ์ของพนักงานให้สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ (เปรมวดี เอี่ยมบุญชริก, 2556, หน้า 11) และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีการปรับเอกลักษณ์ของพนักงานให้สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์การและมีความจงรักภักดี (Royalty) ต่อองค์การ (เปรมวดี เอี่ยมบุญชริก, 2556, หน้า 11) ความผูกพันต่อองค์การถือเป็นตัวชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างแท้จริงเพราะความผูกพันจะมีผลต่ออัตราการลาออกที่ลดลงและสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อัตราการขาดงานลดลงซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (ไพรัช แก้ววิเศษ, 2553, หน้า 30) และเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อ

พฤติกรรมการทำงาน คือ การขาดงานลาออกจากงาน ไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ตลอดจนไม่ประสงค์จะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว (พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล, 2558, หน้า 19)

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

ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เพื่อศึกษาว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและข้อสังเกตในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการอยู่ในระดับใด

3. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการอยู่ในระดับใด

4. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการได้หรือไม่

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
4. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นผลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยให้ครูดำรงอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการต่อไป
3. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งทางโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่

กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำข้อมูลที่ได้ จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ สรุปขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้นำแบบทางสายกลาง

1.1.2 ผู้นำแบบมุ่งงาน

1.1.3 ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

1.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย

1.2.1 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

1.2.2 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.2.3 ความเชื่อมั่นต่อองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 246 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นครูจำนวน 2,892 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 246 คน รวมทั้งหมด 3,138 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ, 2564)

2.2. กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร และครูสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 489 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 148 คน และครู 341 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย

3.1.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน

3.1.2 ผู้นำแบบทางสายกลาง

3.1.3 ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย

3.2.1 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

3.2.2 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3.2.3 ความเชื่อมั่นต่อองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

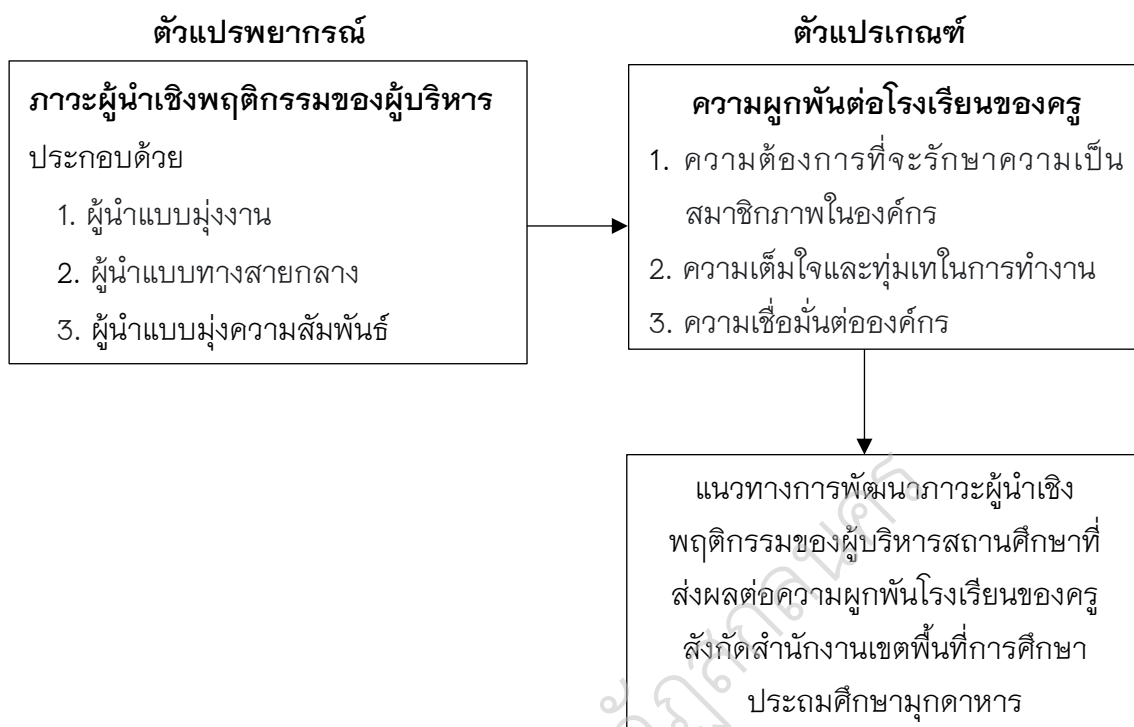
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557); อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560); พิชยา สุทธิแสน (2562); อรทัย สุวรรณมณี (2563); รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริพล (2563); นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563); Mehdi Nezhad V. (2015); Lamasters (2015); Andri (2015) และ Yeung (2017) ได้องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน

2) ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และ 3) ผู้นำแบบทางสายกลาง

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียน จากแนวคิดของ โสสมัยสิริ มูลทองทิพย์ (2556); สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557); พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558); นิตยา บำรุง (2558); พชรินทร์ ศิริเมฆ (2560); วสันต์ แก้วก่า (2561); ทองดำ พันธ์านูวงศ์ (2561); chaufeil and Bakkers (2004); Luz (2016) และ Planer (2020) ได้องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความเชื่อมั่นต่อองค์กร

จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จะแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานหรือกระบวนการที่จะชักจูงให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นด้วยกับสิ่งที่ต้องทำเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

1.2 ผู้นำแบบทางสายกลาง หมายถึง ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

1.3 ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี นั้นทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงาน อยู่ภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ของคนในองค์กรมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีการยอมรับในองค์การ มีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ การแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ

2.2 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มที่ที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรซึ่งการแสดงออกนั้นจะกระทำอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ความเชื่อมั่นต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมาย และแนวทางการบริหารงานขององค์กร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในการ ดำเนินงาน ปีการศึกษาปี พ.ศ. 2564 ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษาปี พ.ศ. 2564

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร หมายถึง การศึกษาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารตามหลักการ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

ฟิรพัฒน์พนธ์ พิมพ์พัฒน์ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จะแสดงกระบวนการหรือพฤติกรรมในการใช้อิทธิพลหรือชักนำให้สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและได้รับประสิทธิผลตามที่ตนต้องการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126-129) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำในช่วงปลายศตวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยนำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

สายฝน ออกแผ่, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ และจินตนา จันทร์เจริญ (2557, หน้า 4) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ คือ การแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนดซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 2 ด้าน คือ 1. ผู้นำแบบมีทีมงาน และ 2. ผู้นำแบบมีทีมสัมพันธ์

พิชยา สุทธิแสน (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลอำนาจและการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Yeung (2017, p. 8) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรม การที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของภาวะผู้นำ การแสดงความห่วงใย เคารพ แสดงความสนใจ ในความเป็นอยู่ของลูกน้อง แสดงความขอบคุณ การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้ความ ร่วมมือและสนับสนุนพวกเขา

Andri (2015, p. 164) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง กระบวนการที่จะชักจูงให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นด้วยกับสิ่งที่ต้องทำ ดำเนินการอย่างไรอย่างมี ประสิทธิภาพ กระบวนการอำนวยความสะดวกให้กับบุคคล ความพยายามร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำบางครั้งเข้าใจว่าเป็นพลังเพื่อขับเคลื่อนและมีอิทธิพล ต่อผู้คน ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการกำกับและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ของสมาชิกในกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนที่จะแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานหรือกระบวนการที่จะ ชักจูงให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นด้วยกับสิ่งที่ต้องทำเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ ที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ องค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมาย เพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวก็จะได้ถูกนำ ออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อย ตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์

ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่คนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้อง มีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการ ปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้นแต่นำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้าหากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลังซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่าภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทুমเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

อรรถพร เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ภูมิรู้ลึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการจูงใจ โดยใช้อิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชาการควบคุมการดูแล การตัดสินใจ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

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

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง และอื่น ๆ ผู้นำจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตาม การมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วยให้

บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นเพียงเท่านั้นแต่เขายังคงจะต้องรู้จักเลือกใช้คุณลักษณะต่าง ๆ ให้ถูกกาลเทศะ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มีที่ยืนยันเป็นข้อสรุปได้ว่า คุณลักษณะใดบ้างที่จะทำให้ผู้นำคนนั้น ๆ เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้

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

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

อรรถพร เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 18) ได้ศึกษากล่าวว่า ภาวะผู้นำของการบริหารทางการศึกษาที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป นอกจากนี้การศึกษาแนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นมโนทัศน์ ได้แก่ ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์

เรนลิส ลิเคอร์ท (Likert R., 1967) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจาก

ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะ อย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership)

การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทักษะและเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงาน และพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันแต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำที่ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำที่ดีจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิเดลอร์ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านการพูดในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำงาน

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้ เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และมีการสร้างควมมีชีวิตชีวาให้แก่องค์การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่จะมุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจสำเร็จก็จะได้ผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126) ได้แบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบาย คุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี จะประกอบไปด้วย คุณลักษณะดังนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง และอื่น ๆ ผู้นำ จะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตามการมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วยให้ บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นเพียงเท่านั้นแต่เขายังคงจะต้องรู้จักเลือกใช้ คุณลักษณะต่าง ๆ ให้ถูกกาลเทศะ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่มี การยืนยันเป็นข้อสรุปได้ว่า คุณลักษณะใดบ้างที่จะทำให้ผู้นำคนนั้น ๆ เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยนำการศึกษาลักษณะ พฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะ ผู้นำ ออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มี ประสิทธิภาพได้

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัย สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ		
ทฤษฎีลักษณะเฉพาะ ของผู้นำ	ทฤษฎีพฤติกรรม	ทฤษฎีสถานการณ์

ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผู้ศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa)

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1940 โดย Lippitt and white โดยใช้การทดลองภายใต้การดูแลของ Kurt Lewin ผลของการทดลองแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท สรุปได้ดังนี้ (นารินทิพย์ สิงห์ออย, 2563, หน้า 28)

1.1 ภาวะผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leadership) ผู้นำยึดตนเองเป็นสำคัญเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเองแล้วจึงสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีอิสระในการปฏิบัติงานเพราะผู้นำไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้สถานการณ์แบบนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงความไม่พอใจต่อผู้นำ โดยอาจจะแสดงกิริยาตอบโต้หรือไม่ก็เฉยเมยหรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

1.2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการโต้ตอบระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานโดยใช้การบอกลกลับเป็นโอกาสในการชี้แนะช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez – faire Leadership) เป็นผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ มีการมอบหมายงานแต่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามสบาย ผู้นำจะเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะและให้คำแนะนำในบางโอกาส จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบนี้ไม่มีบทบาทในการนำอะไรเลย ในสถานการณ์แบบนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจ แต่ชอบมากกว่าแบบอัตตนิยม

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Tannenbamm–Shemidt Continuum of Leader Behavior ในปี ค.ศ. 1975 Tannenbamm and Shemidt ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบ พบว่า ในความจริงแล้วไม่สามารถแยกพฤติกรรมผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างชัดเจนเด็ดขาดเขาจึงได้พัฒนาเส้นที่แสดงถึงความต่อเนื่อง (Continuum) ของพฤติกรรมผู้นำจากข้อแบบอำนาจนิยมหรืออัตตนิยมทางซ้ายมือ ไปหาขวามือ จากแนวคิดนี้ อธิบายได้ว่า การที่จะหาคำตอบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุดอยู่ที่การพิจารณาที่ตัวผู้นำ

ผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ว่าตัวผู้นำเป็นอย่างไรสะดวกจะใช้ระดับใด ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร มีความพร้อมและรับผิดชอบเพียงใด สถานการณ์ในขณะนั้นเป็นอย่างไร มีความกดดันมากน้อยเพียงใด จากแนวคิดนี้ ได้พบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 2 รูปแบบ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสร้างได้จากอำนาจส่วนบุคคลและธรรมชาติของบุคคลพฤติกรรมของผู้นำแบบอำนาจนิยมหรืออัตตานิยมจะไม่เชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ไว้วางใจและคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนเฉื่อยชา ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีแนวคิดในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามอบหมายกลุ่มให้สามารถสร้างสรรค์ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจและเชื่อในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายองค์การภายใต้พฤติกรรมของผู้นำแบบอัตตานิยมมาจากผู้นำคนเดียว ในขณะที่นโยบายองค์การภายใต้พฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมาจากการตกลงร่วมกันและการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม Hersey and Blanchard (2001, pp. 108–109 อ้างถึงใน นารินทิพย์สิงห์ฮอย, 2563, หน้า 29)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถจำแนกได้ตามลักษณะของพฤติกรรมการเป็นผู้บังคับบัญชา ลักษณะการสั่งการ รวมถึงลักษณะของนิสัยส่วนตัวของผู้นำ ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับงาน

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ธัญญามาส โสจนานนท์ (2557, หน้า 6) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ผู้นำแบบมุ่งคน 3) ผู้นำแบบมุ่งงานต่อมุ่งคนต่ำ 4) ผู้นำแบบทางสายกลาง 5) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 5) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบทางสายกลาง 4) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม 5) ผู้นำแบบตามสบาย และ 6) ผู้นำแบบพ่อ แม่

พิชยา สุทธิแสน (2562, หน้า 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบตามสบาย 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม 4) ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และ 5) ผู้นำแบบทางสายกลาง

อรรถัย สุวรรณมณี (2563, หน้า 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ผู้นำแบบทางสายกลาง 4) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม 5) ผู้นำแบบด้อยคุณภาพ และ 6) ผู้นำแบบพ่อ แม่

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563, หน้า 5) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบบงการ 2) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ 3) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และ 4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

Mehdinezhad V. (2015, p. 50) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบเป็นแบบอย่างที่ดี (model the way) 2) ผู้นำแบบสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (inspire shared visions) 3) ผู้นำแบบคิดค้นกระบวนการทำงานที่ท้าทาย (challenge the process) 4) ผู้นำแบบตามสบาย (enable others to act) และ 5) ผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (encourage the heart)

Lamasters (2015, p. 46) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบมุ่งคน (employee-oriented leadership) และ 2) ผู้นำแบบมุ่งงาน (production-oriented leadership)

Andri (2015, p. 162) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task oriented leadership duty) 2) ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship oriented leadership behaviour) และ 3) ผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (change oriented leadership behaviour)

Yeung (2017, pp. 7–8) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น (consideration) 2) ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) และ 3) ผู้นำแบบเผด็จการ (abusive supervision)

นารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 12) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่า ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการควบคุม กำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายที่มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นระยะตามที่กำหนด และมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด

มีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูมีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สร้างความมีมาตรฐาน ด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู และเน้นความสำเร็จของงานเป็น เป้าหมายสูงสุด

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจมีการ ประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ให้อิสระครูในการเสนอความคิดเห็นในการ แก้ปัญหาเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาคำแนะนำ และปรึกษา

3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีการกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคนมีความสุภาพเป็นมิตร ต่อครูช่วยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน งานที่ได้ก็จะประสบความสำเร็จ

4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและมีสิทธิที่จะเสนอแนะในการทำงานกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุมและให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคนแล้วนำมาหลอมรวมกันให้เป็นหนึ่งเดียว มีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจะใช้วิธีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. พฤติกรรมผู้นำแบบด้อยคุณภาพ หรือพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง ไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา

ไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ปลดปล่อยให้ครูตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อ เกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานและไม่เคร่งครัดในการนำ ข้อบกพร่องหรือข้อเสนอแนะไป ปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน

6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้ร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลที่สำคัญในครอบครัวเสนอแนะวิธีการ ดำเนินงานให้กับครู เพื่อนำไปปฏิบัติสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ กำหนดเอาไว้ มีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายชี้แนะ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบ ความสำเร็จ มีการชื่นชมและส่งเสริมให้ครูมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจโดย เน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน และยกย่องชมเชยเมื่อ มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส หมายถึง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารต้องการที่จะได้รับประโยชน์ส่วนตนให้มากที่สุด และกลัวที่จะเปิดเผยตัวตนให้คนอื่นรู้ว่าจะฉกฉวยประโยชน์และมักจะพยายาม ผลักดันให้ตนเองเจริญเติบโต และก้าวหน้า

บรรณสรณ์ นรติ (2563, หน้า 305-316) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนด เป็นกรอบใน การศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกให้ครู เห็นว่า ผู้ร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลในครอบครัว เสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครู เพื่อ นำไปปฏิบัติ จูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เสริมขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ ครูเห็นว่ามีการควบคุม กำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานการ ปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และ เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ ครูเห็นว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทาง สังคม มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง กระจายอำนาจการบริหารแก่ ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ให้ความเสมอภาค กับทุกคน

4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็น ว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะ ในการทำงาน กระตุ้นให้ครู แสดงความคิดเห็นในการประชุมให้ความสำคัญต่อแนวคิดของ ครูทุกคน มีการประชุมวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ให้อิสระครูในการเสนอความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาเป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาค้นหาหนทางที่ครูขอ คำปรึกษา

6. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย เป็นพฤติกรรมผู้บริหารไม่เคร่งครัด กฎระเบียบใน การปฏิบัติงาน มอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงาน อย่างอิสระ โดยมี การกำกับติดตามเป็นบางครั้ง ไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

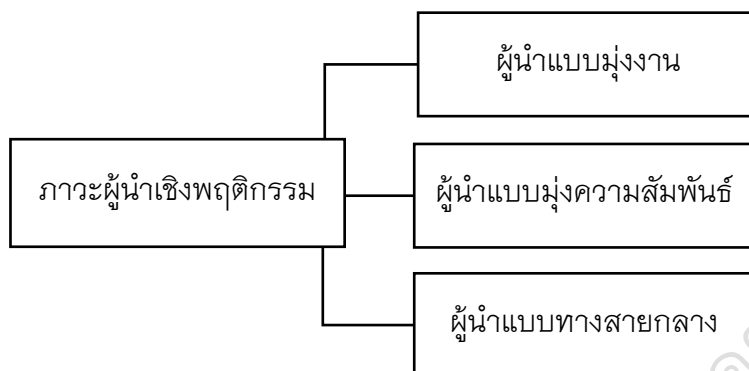
ชื่อนักการศึกษา องค์ประกอบ		องค์ประกอบ											
		ธัญญามาต โลจนานนท์ (2557)	อรพรรณ เทียนตันฉัตร (2560)	พิชยา สุทธิแสน (2562)	อรทัย สุวรรณณี (2563)	รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563)	นารีนทิพย์ ลิงหังฮอย (2563)	Mehdinezhad V. (2015)	Lamasters (2015)	Andri (2015)	Yeung (2017)	ความถี่ (frequency)	ร้อยละ
1	ผู้นำแบบเผด็จการ									✓	1	10	
2	ผู้นำแบบประชาธิปไตย					✓					1	10	
3	ผู้นำแบบมุ่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90	✓
4	ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓		✓		✓		7	70	✓
5	ผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ	✓									1	10	
6	ผู้นำแบบทางสายกลาง	✓	✓	✓	✓		✓				5	50	✓
7	ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓		✓				4	40	
8	ผู้นำแบบตามสบาย		✓	✓			✓	✓			4	40	
9	ผู้นำแบบพ่อ แม่		✓		✓		✓				3	30	
10	ผู้นำแบบด้อยคุณภาพ				✓						1	10	
11	ผู้นำแบบบงการ					✓					1	10	
12	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม					✓					1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ		ชื่อนักการศึกษา											
		ธัญญามาส โสจนานนท์ (2557)	อรพรรณ เทียนตันฉัตร (2560)	พิชยา สุทธิแสน (2562)	อรทัย สุวรรณมณี (2563)	รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563)	นาริทธิพิทย์ ลิงหังออย (2563)	Mehdinezhad V. (2015)	Lamasters (2015)	Andri (2015)	Yeung (2017)	ความถี่ (frequency)	ร้อยละ
13	ผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส						✓				1	10	
14	ผู้นำแบบเป็นแบบอย่างที่ดี							✓			1	10	
15	ผู้นำแบบสร้างแรงดลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม							✓			1	10	
16	ผู้นำแบบคิดค้นกระบวนการทำงานที่ท้าทาย							✓			1	10	
17	ผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ							✓			1	10	
18	ผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง								✓		1	10	
19	ผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น									✓	1	10	
รวม		5	6	5	6	4	7	5	2	3	3		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมสามารถจำแนกออกได้ 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ผู้นำแบบมุ่งงาน มีค่าความถี่เท่ากับร้อยละ 90 องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีค่าความถี่เท่ากับร้อยละ 70 องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำแบบทางสายกลาง มีค่าความถี่เท่ากับร้อยละ 50 ตามลำดับ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม สามารถสรุปเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแต่ละด้าน ดังนี้

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน

ลูอิส (Lewis, 1966) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบมุ่งงาน ว่าหมายถึง ผู้นำซึ่งมุ่ง ความสำคัญที่ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเห็นคุณค่าของ เวลา และจะไม่ทำงาน ประสิทธิภาพเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมุ่ง ที่การทำงานเกี่ยวกับการวางแผน การกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงาน การประสานงาน ในกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดหาวัตถุดิบที่จำเป็น การจัดหาเครื่องมือและการให้ ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคต่าง ๆ รู้จักให้แนวทางในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน พฤติกรรมการปรับตัวให้เข้ากับงานนั้นนับว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญตามทฤษฎีของ มหาวิทยาลัยมิชิแกนที่ได้ศึกษาเอาไว้

Reddin (1970, pp. 30-32) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบมุ่งงาน ว่าหมายถึง พฤติกรรมผู้นำด้านความรู้ในการปฏิบัติงานที่มุ่งให้ ผู้ร่วมงานเข้าใจในการดำเนินงานตาม นโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติให้ได้ผลงาน และ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบมุ่งงาน ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งให้ความสนใจในงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและสนใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานดังกล่าวได้ดีเพียงใด

Blake and McCanse (1991, p.29) กล่าวว่า ผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน และห่างเหินผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน หมายถึง ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน 2. ผู้นำแบบทางสายกลาง

Blake and McCanse (1991, p. 29) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบทางสายกลาง ว่าหมายถึง ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

Kurt Lewin (1951) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบทางสายกลางงาน ว่าหมายถึง ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง หมายถึง ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

2. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

DuBrin (2004) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ว่าหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวผู้นำกับสมาชิกของกลุ่มโดยมุ่งงานเป็นหลัก และเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนขององค์กรโดยเคร่งครัด ช่องทางการติดต่อสัมพันธ์หรือติดต่อสื่อสารให้เป็นไปตามตำแหน่งและสายงาน โดยตัวผู้นำกับสมาชิกกลุ่มในลักษณะความเป็นมิตร ความไวเนื้อเชื้อใจ ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับเพื่อนร่วมงาน

Katz (1955, pp. 33-42) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ว่า หมายถึงความสามารถในการคิด ตัดสินใจทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคน การมีทักษะการสื่อสาร การสร้างทีมงาน และการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

ลูอิสตัน ลีลาเอกนิต (2566) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ว่า หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสนใจกับคน (มุ่งความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล) ซึ่งตรงกันข้ามกับ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการ มุ่งงาน มักไม่มีการใช้มนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพของผู้บริหารแต่ละรายจะต้องขึ้นอยู่กับการคำนึงถึงผู้อื่นด้วย โดยการให้การสนับสนุน และการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบของพฤติกรรมที่มุ่งที่ความสัมพันธ์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจ ความมั่นใจ การแสดงความเป็นมิตร การให้ความสนใจเพื่อที่จะให้เข้าใจถึงปัญหา และการช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ดีควร ตั้งเป้าหมาย และให้แนวทางในการทำงานที่ถูกวิธีเพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงจะถือว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่ดี

สรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี นั้นทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็น แรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งย่อม เกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาส พิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่า สมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไปอยากไปจากองค์กร และสร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ศรีสมร พิมพิโพธิ์ (2556, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความ เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ องค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะ เป็น สมาชิกขององค์กรตลอดไป

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ สมาชิกมีต่อองค์กรรู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการ ยอมรับในองค์กรจึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายาม ที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร นั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะ พุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558, หน้า 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร นั้น หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่

ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ยินดีเสียสละ มุ่งมั่น จงรักภักดี ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึง เป้าหมาย เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและมีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรเพื่อให้องค์กรได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารของ องค์กรการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งขององค์กร ความหวังใยในอนาคตขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความ ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ทองคำ พันยานวง (2561, หน้า 59) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดีทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะ การยอมรับต่อเป้าหมายวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจ ในทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

วสันต์ แก้วกำ (2561, หน้า 32) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและ เป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Vries (2018, p. 10) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพจิตใจที่ แสดงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรและมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือ ลาออก

Steer (1997, p. 102) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพะทาง จิตวิทยาที่อธิบายความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กร ต่อ พฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานที่มีศักยภาพจะมีอิทธิพลต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ของคนในองค์กรมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีการยอมรับในองค์การ มีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2.2 ความสำคัญของความผูกพัน

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสำคัญเป็น อย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตน จะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ การวัดว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นก็สามารถดูได้จากจำนวนสมาชิกที่ เข้าออกงาน

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอเนกมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็น ตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กรทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิญญารณ์ เต็งพานิชกุล (2558, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ กับอัตราการขาดงาน ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่าย ไม่

สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสับสนใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะบุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ยังต้องสามารถรักษาบุคลากรซึ่งมีคุณค่าไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับสมาชิกขององค์กร ดังนั้นสรุปประเด็นสำคัญของความผูกพันขององค์กรได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของการร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

4. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

ทองคำ พันยานวง (2561, หน้า 60) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Buchanan (1974, อ้างถึงใน สมจิตร จันทรพิญ (2557, หน้า 10) ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิก องค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะ แง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้าง มีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมี ผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพัน ของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่า ความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการ ทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกใน องค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยหากผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกในเชิงบวกต่อการทำงาน หรือทำงานได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึก เพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับความ ปลอดภัยจากการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีความต้องการที่จะเสียสละ ตนเองเพื่อองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ต่อไปในระยะยาว

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี side – bet theory (Becker, 1960, อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556, หน้า 26) ได้สร้าง side – bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของ แนวความคิดเชิง แลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า reward – cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึง เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะ บุคคลนั้นได้ลงทุน (Side – bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อ สิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพัน จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก เป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็น สำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไป ในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กรบุคคลที่ทำงานในองค์กรมานาน เท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้นในรูป ของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย และ กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากออกจากองค์กรก็ เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้นั้นจะสูญเสียตามไปด้วยซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor, 1960, อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556, หน้า 27) ได้ศึกษา เปรียบเทียบคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ คนตามทฤษฎี X มีความเชื่อว่าภายในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้วจะไม่ชอบทำงานและหากมีโอกาสเป็นไปได้ก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงานเนื่องจากไม่ ชอบทำงานดังนั้นต้องบังคับ ควบคุม หรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้ทำงานตามเป้าหมาย ที่ต้องการคนงานจะไม่ยอมรับผิดชอบหรืออยากลดความรับผิดชอบลงและจะแสวงหา ข้อแนะนำที่เป็นแบบทางการจากคนอื่นเมื่อมีโอกาสอำนวยให้คนงานส่วนมากจะให้

ความสำคัญทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากกว่า องค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ความทะเยอทะยานน้อยผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือตามทฤษฎี X เป็นหลักจะมีความรู้สึกที่ว่าคนแต่ละคนจะต้องถูกควบคุมอย่างเข้มงวดมีการสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน การใช้ระเบียบวินัย และอำนาจหน้าที่ เขาเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการ ของคนด้วยความต้องการระดับต่ำในทางตรงกันข้ามกับแนวความคิดทางด้านลบเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์เหล่านี้ McGregor ได้เขียนสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ไว้คือ คนงานสามารถจะมองการทำงานว่าเป็นธรรมดาเช่นเดียวกับการที่ต้องการพักผ่อนและต้องเล่นคนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเองสามารถควบคุมตนเองได้ถ้าหากเขาให้คำมั่นหรือยึดมั่นวัตถุประสงค์ของการทำงานคนเราโดยปกติสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับหรือแสวงหาความรับผิดชอบการมีความคิดสร้างสรรค์นั้นคือความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดีจะมีอยู่ในคนทุกคนและไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ที่ทำงานทางด้านการบริหารเท่านั้นผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมการใช้แนวทางที่เหมาะสมนั้น คนจะควบคุมและการสั่งการด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคนกล่าวโดยสรุป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทางด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ในการใช้วิธีการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กรโดยให้ผลตอบแทนหรือรางวัลตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคนจะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ดูจะมีความหมายและสำคัญต่อบุคคลกรมากที่สุด คือ ความพอใจที่คนอื่นเห็นความสำคัญและยินดีกับความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบประกอบกับการที่บุคลากรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายหรือความสำเร็จสมหวังในชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986, อ้างถึงใน สมจิตร์ จันทรเพ็ญ, 2557, หน้า 14-15) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's two factor theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คน ชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออก อื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับ นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมี โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่ สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากบุคคลนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจ ของบุคคลในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าใน ทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและ กันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพหมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติ

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและบริหาร องค์การ การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงม การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ ได้รับจากงานในหน้าที่ ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการ ทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎี E.R.G. ของ Clayton P. Alderfer (อ้างถึงใน พิญญารัตน์ เต็งพานิชกุล, 2558, หน้า 26) เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจหรือสาเหตุแห่ง พฤติกรรม อันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลหรือ บุคลากรใน องค์การ ทฤษฎี E.R.G นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความ ต้องการไว้ 5 ขั้นดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความ ต้องการใหม่ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E)
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs = R)
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G)

ซึ่งความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของ Alderfer ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (R) และ ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) นั้น หากพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับความต้องการของ Maslow โดยความต้องการ เพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการ ด้าน ความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความ ต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังใน ชีวิต อย่างไรก็ตาม Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของ Maslow จำนวน 2 ประการประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ชั้น โดยจะ เรียงลำดับจากต่ำไปสูงโดยชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่ไม่เห็นด้วยเช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิตบางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย ประการที่สองทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่า เมื่อคนเราบรรลุความ ต้องการชั้นหนึ่งแล้วจะต้องการชั้นต่อไปที่ละชั้นจนครบ 5 ชั้นเรียงตามลำดับ แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ชั้นได้ไม่ใช้ทีละชั้นเหมือน Maslow เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและ การยอมรับในสังคม และการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตหรือ อาจกล่าวได้ว่า หลังจากที่คุณคนได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้วบุคคลก็ จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นแต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการใน ระดับที่สูงขึ้นก็จะหันกลับมาตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ ดังนั้น ทฤษฎี ERG ของ Alderfer จึงเป็นแนวคิดที่สามารถยืดหยุ่นได้มากกว่าทฤษฎีของ Maslow

สรุปได้ว่า แนวความคิดที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์การ เป็น แนวคิดที่ช่วยตอบสนองความต้องการทั้งพื้นฐาน และเพิ่มเติมของบุคลากรได้อย่าง เหมาะสม จึงจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การต่อไป

2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 6) กล่าวถึงองค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์การว่า ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่น 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ 3) ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

สมจิตร์ จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 36) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1) เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร 2) จงรักภักดีต่อองค์กร 3) ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) เสียสละเพื่อองค์กร 5) ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558, หน้า 7) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1) เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร 2) จงรักภักดีต่อองค์กร 3) ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) เสียสละเพื่อองค์กร 5) ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

นิตยา บ้านโก (2558, หน้า 7) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร 2) จงรักภักดีต่อองค์กร 3) มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร 4) มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560, หน้า 5) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1) ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย

วสันต์ แก้วกำ (2561, หน้า 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1) การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารงานขององค์กร 2) ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทองคำ พันยานุวงศ์ (2561, หน้า 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Schaufel and Bakkers (2004, p. 17) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันทุ่มเทของบุคลากรที่มีต่องานไว้ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การที่พนักงานมีระดับความกระตือรือร้นสูง มีความปรารถนาที่จะทุ่มเทแรงกายในการทำงานแม้ว่างานนั้นยากแค่ไหนก็ตาม

2. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ การที่บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมกับการงานเสมอ มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายให้กับงานอย่างเต็มที่ที่มีความภาคภูมิใจและทำ ทายกับงานอยู่เสมอ

3. ด้านการรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ การที่บุคลากรมีความ มุ่งมั่นกับงานอย่างมาก ขณะทำงานจะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปไว และรู้สึกว่าไม่อยากที่จะละทิ้งจากการทำงาน

Steer (1997, p. 1150) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่า ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู มีองค์ประกอบและนิยามดังต่อไปนี้ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่ โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กร ประสบความสำเร็จ

ความเชื่อมั่นต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความมั่นใจและการสนับสนุน ที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความเชื่อที่องค์กรต้องซื่อตรงและสร้างความผูกพัน (Gilbert, & Tang, 1998, pp. 321-338) ความเชื่อมั่นในองค์กร (Organization trust) เกิดจากความเชื่อในความซื่อตรง (Gillis, 2003, pp. 10-12)

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

ชื่อ นักการศึกษา องค์ประกอบ													องค์ประกอบที่คัดสรร	
		โลโยลส์ มูลทองทิพย์ (2556)	สมจิตร จันพรีเพ็ญ (2557)	พิณภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558)	นิตยา บำรุง (2558)	พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560)	วสันต์ แก้วแก้ว (2561)	ทองคำ พันทนวง (2561)	Schaufel & Bakker s (2004)	Luz (2016)	Steer (1997)	ความถี่ (frequency)		ร้อยละ
1	ความเชื่อมั่นต่อองค์กร	✓				✓		✓		✓	✓	5	50	✓
2	เต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7	70	✓
3	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8	80	✓
4	จงรักภักดีต่อองค์กร		✓	✓	✓	✓						4	40	
5	ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		✓	✓								2	20	
6	เสียสละเพื่อองค์กร		✓	✓								2	20	
7	ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร				✓							1	10	
8	มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร				✓							1	10	
9	แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน				✓							1	10	
10	การยอมรับเป้าหมาย นโยบายขององค์กร						✓					1	10	
11	ด้านความกระตือรือร้น								✓			1	10	
12	งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต								✓			1	10	
13	ผูกพันต่อการดำเนินการด้านบรรทัดฐาน									✓	✓	2	20	
14	ความผูกพันต่อการดำเนินการด้านเครื่องมือ									✓		1	10	
รวม		3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	37		3

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกออกได้ 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าความถี่เท่ากับร้อยละ 80 องค์ประกอบที่ 2 เต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน มีค่าความถี่เท่ากับร้อยละ 70 องค์ประกอบที่ 3 ความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีค่าความถี่เท่ากับร้อยละ 50 ตามลำดับ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ความผูกพันต่อโรงเรียน

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เวสารัช ปานช้าง (2562) กล่าวว่า ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายาม ที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็น สมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้

บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

Steers (1977) กล่าวว่า ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง บุคลากรมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของบุคลากร ที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า จากองค์การอื่น ถึงแม้ว่าองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

สรุปได้ว่า ความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้คิดจะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤติ

2. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

Steers (1977) กล่าวว่า ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง บุคลากรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

เวสวัช ปานช้าง (2562) กล่าวว่า ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความ สม่่าเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึง ทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มที่ที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์การซึ่งการแสดงออกนั้นจะกระทำอย่างสม่ำเสมอ

3. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร

เวสาร์ช ปานซาง (2562) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นต่อองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณา แล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การ ในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การ บรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

Steers (1977) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์การ

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมาย และแนวทางการบริหารงานขององค์กร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน

จันทร์วัลย์ เสนคราม (2554, หน้า ง) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทไพรกนิยไทย สำนักงานใหญ่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไพรกนิยไทยสำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือคล้ายตามกัน

ชนิดา เล็บครุฑ (2554, หน้า 3) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สายฝน ออกแผ่, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์, และจินตนา จันทรเจริญ (2557, หน้า 1-9) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านการเป็นผู้นำแบบมีทีมงานและผู้นำแบบมีทีมสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 128-131) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน

ศรัณย์นา ทศนัยนา (2557, หน้า 1) ได้ศึกษา การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยภาวะความเป็นผู้นำแบบเผด็จการของผู้จัดการสาขามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 3) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อ องค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่พึงได้

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2557, หน้า 1) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในอันเดียว (ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ด้านความจงรักภักดี ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและ วัตถุประสงค์เป้าหมาย

จากการทบทวนสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม จะทำให้ครูได้รับความรู้สึกเชิงบวก และเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนต่อไปได้

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2558, หน้า 158-159) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการ เรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อม ประสบการณ์ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แม้แต่เพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันย่อมแตกต่างกัน

กันยา สุวรรณแสง (2544, หน้า 69) ที่กล่าวว่า แต่ละคนในโลกนี้ย่อมมีความแตกต่างกันไม่มากนักเลย ทั้งภายนอกคือทางกายและภายในคือจิตใจสติปัญญา ความถนัด ความสามารถ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน บุคคลที่รอบรู้ ให้เหมาะสมกับความต้องการและความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรของตน ดังนี้ 1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ 1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ในการทำงานตามหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมายอย่างสร้างสรรค์ 4) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล 2. ด้านรูปแบบวิธีความคิด 1) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องได้ ด้วยตนเอง 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการสื่อสารทางความคิด โดยการเล่าเรื่องถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเสมอ 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 1) ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะ พี่เลี้ยงและผู้สนับสนุน การเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มียอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) พัฒนา บุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้รู้จัก การนำวิสัยทัศน์ไปใช้ 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 1) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 3) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้รักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว 5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 1) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถวางแผนการทำงานทดลองทำ ศึกษาข้อมูล ลงมือปฏิบัติ จริง 3) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย

วริษา ฮวดศร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปณตพนธ์ เถียรประภากุล (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องให้ความสำคัญความคิด สร้างสรรค์ มนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้และการแบ่งปันภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการจัดการ การศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภทแล้ว จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของยุคการศึกษา 4.0 ต่อไป

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรีอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ด้านการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม ร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ และ ด้านการระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทองโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บังคับบัญชาที่ให้อิสระเปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจ ปฏิบัติงานได้อย่างสบายกายใจ และได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเหมาะสมตามความต้องการจึงจะทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการหาความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดและค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้นำเสนอถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีขั้นตอนรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ

1.2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ

1.3 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระยะที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

1. ศึกษาเอกสาร (Document Study) เพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้

1.1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศ 6 แหล่ง ดังนี้ ธัญญามาส โฉจนานนท์ (2557); อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560); พิชยา สุทธิแสน (2562); อรทัย สุวรรณมณี (2563); รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563) และนารินทิพย์ สิงห์ออย (2563)

1.2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ 4 แหล่ง ดังนี้ Mehdi nezhad V. (2015); Lamasters (2015); Andri (2015) และ Yeung (2017)

1.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยการแจกแจงความถี่ จากหลายแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด โดยเลือกตามความคิดเห็นที่มีความคิดเห็นตรงกันมากที่สุด และครบสมบูรณ์ครอบคลุมตามตัวแปรนั้นที่นักวิชาการกล่าวไว้ตรงกันมากที่สุด

2. ยืนยัน และประเมินองค์ประกอบใหม่ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ระยะที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,892 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 246 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 489 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 148 คน และครู 341 คน กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครด้วยการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 246 โรงเรียน โดยเลือก 10 โรงเรียนที่มีข้าราชการครูมากที่สุด 10 อันดับ

2. กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากโรงเรียนข้อ 1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน

3. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนข้อ 1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน

ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	2,892 คน
กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา	148 คน
กลุ่มตัวอย่างครู	341 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 ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976, p. 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยในองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976, p. 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง ความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความ คิดเห็นและให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.91 และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.1 อาจารย์ผู้สอนทางการบริหารการศึกษาที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2 ศิษยานุศิษย์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.4 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.86 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยัง ผู้อำนวยการศึกษาโรงเรียนอนุญาติในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับครูในโรงเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับ

2.2.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด

2.2.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51–5.00 หมายถึง ผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วารุ เฟิงสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความหมาย

0.71 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.41 – 0.70 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10 – 0.40 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

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

5. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ซึ่งนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อโรงเรียน มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา โดยทำร่างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไป เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item – objective congruence)

หาค่าอำนาจจำแนกรายขอของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายขอกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ

3.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

3.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งการที่ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์มีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถคงอยู่ในสมการได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)

4.2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency)

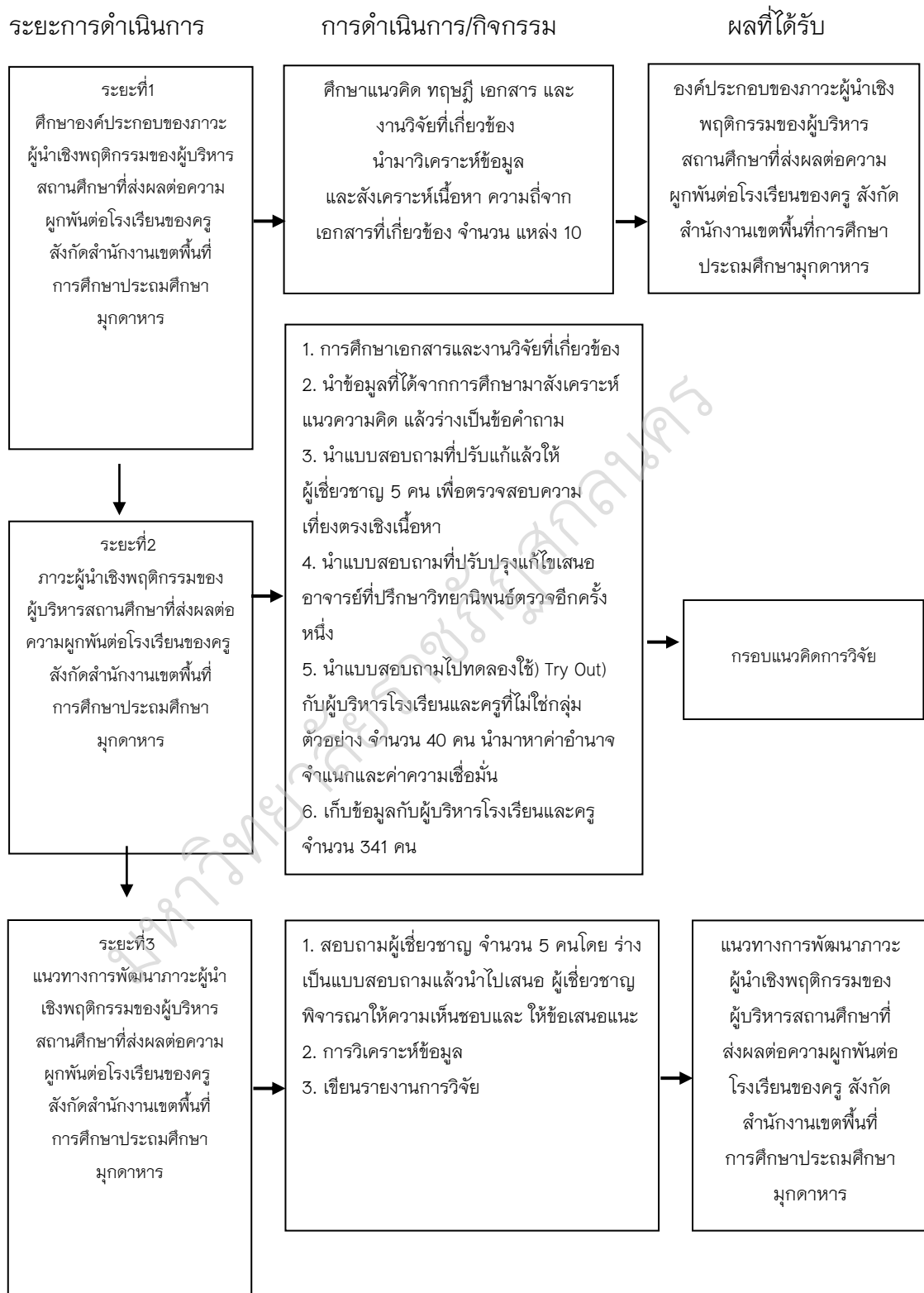
**ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ**

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งนำผลวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ พยากรณ์
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณในโรงเรียน มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดย ร่างเป็น
แบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้
ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่และความเรียง

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอน หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้าน
การบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน
1 คน
2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 1 คน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิ
ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อย
กว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
4. ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับ
ปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์
ต่อการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำเสนอผ่านแผนภาพประกอบ
ขั้นตอนการวิจัย และตารางแผนปฏิบัติงานวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะ ของการ วิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. แนวคิด ทฤษฎี และ สังเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิง เนื้อหา	พ.ค.-มิ.ย.66	กรอบแนวคิด
	2. กำหนดขอบเขต ด้านเนื้อหาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2. แนวคิด ทฤษฎี และ สังเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	2. วิเคราะห์เชิง เนื้อหา	ก.ค.-ต.ค.66	ร่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรม
	3. นำร่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่	3. ผู้ทรงคุณวุฒิ	3. วิเคราะห์ ข้อมูลหาค่า ร้อยละ	พ.ย. 66	ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 (ต่อ)	การศึกษา ประณตศึกษา มุกดาหาร ให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา				
ระยะที่ 2	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน 4. นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 490 คน 5. วิเคราะห์ข้อมูล หา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6. ศึกษาความสัมพันธ์	1. ผู้เชี่ยวชาญ 2. ครู 3. ผู้บริหารสถานศึกษา	1. วิเคราะห์ค่า IOC 2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น 3. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ธ.ค. 66 ม.ค. 67 ม.ค. 67	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารเหมาะสม

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของ การวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 (ต่อ)	7. ศึกษาอำนาจ พยากรณ์ 8. วิเคราะห์ แนวทางการพัฒนา				
ระยะที่ 3	1. รวบรวม องค์ประกอบ 2. สร้าง แบบสอบถามทั้ง โครงสร้าง 3. กำหนด คุณสมบัติ ผู้เชี่ยวชาญ 4. สรุปแนวทาง แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู	1. ผู้เชี่ยวชาญ	1. วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ม.ค. 67	แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง พฤติกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ต่อโรงเรียน ของครูที่ เหมาะสม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ**

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมสามารถจำแนกออกได้ 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน มีค่าความถี่เท่ากับ 9 องค์ประกอบที่ 2) ผู้นำแบบมุ่งคน มีค่าความถี่เท่ากับ 7 องค์ประกอบที่ 3) ผู้นำแบบทางสายกลาง มีค่าความถี่เท่ากับ 5 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม		อับดุลนาศิร โดจานนุห์ (2557)	อรพรรณ เตียะคันดิตร (2560)	พิชยา สุทธิแสน (2562)	อรทัย สุวรรณมณี (2563)	รัตนบงกช นิวัฒน์ศิริผล (2563)	นารีทิพย์ สิงห์ขอย (2563)	Mendinezhad V. (2015)	Lomasters (2015)	Andri (2015)	Yeung (2017)	ความถี่ (frequency)	ร้อยละ (percentage)
1	ผู้นำแบบเผด็จการ										✓	1	10
2	ผู้นำแบบประชาธิปไตย					✓						1	10
3	ผู้นำแบบมุ่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90
4	ผู้นำแบบมุ่งคน	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		7	70
5	ผู้นำแบบมุ่งงานตำมมุ่งคนต่ำ	✓										1	10
6	ผู้นำแบบทางสายกลาง	✓	✓	✓	✓		✓					5	50
7	ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓		✓					4	40
8	ผู้นำแบบตามสบาย		✓	✓			✓	✓				4	40
9	ผู้นำแบบพ่อ แม่		✓		✓		✓					3	30
10	ผู้นำแบบด้วยคุณภาพ				✓							1	10

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม		ธัญญามาสา โลจนานนท์ (2557)	อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560)	พิชยา สุทธิแสน (2562)	อรทัย สุวรรณมณี (2563)	รัตนาภรณ์ นิพนธ์ศิริผล (2563)	นารีนทิพย์ สิงห์ออย (2563)	Mehdinezhad V. (2015)	Lamasters (2015)	Andri (2015)	Yeung (2017)	ความถี่ (frequency)	ร้อยละ (percentage)
12	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม					✓						1	10
13	ผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส						✓					1	10
14	ผู้นำแบบเป็นแบบอย่างที่ดี							✓				1	10
15	ผู้นำแบบสร้างแรงจูงใจต่อ วิสัยทัศน์ร่วม							✓				1	10
16	ผู้นำแบบคิดค้นกระบวนการ ทำงานที่ท้าทาย							✓				1	10
17	ผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ							✓				1	10
18	ผู้นำแบบมุ่งการ เปลี่ยนแปลง									✓		1	10
19	ผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น										✓	1	10

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้
สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน
กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของผู้ตามให้ชัดเจน
เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเอง
มากกว่าบทบาทของผู้ตาม

2. ผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจ
ของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามี
การเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้าใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม
เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

3. ผู้นำแบบทางสายกลาง หมายถึง ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป

ตาราง 6 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์นิยามปฏิบัติการเพื่อกำหนดตัวชี้วัด

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
1. ผู้นำแบบมุ่งงาน	ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของ ผู้ตามให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเอง มากกว่าบทบาทของผู้ตาม	1.การวางกำหนดการทำงาน 2.วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3.กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ 4.กำหนดบทบาทของ ผู้ตามให้ชัดเจน
2. ผู้นำแบบมุ่งคน	ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตามเป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ	1.การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม 2.ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน 3.ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม 4.ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
3. ผู้นำแบบทาง สายกลาง	ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ ผู้นำต้องการ เช่น การวาง กำหนดการทำงาน วางมาตรฐาน การปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตาม ทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ ตาม กำหนดบทบาทของผู้ตาม ให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้ จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ ความสำคัญกับบทบาทของ ตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม	1.ใช้ระบบราชการที่มี กฎระเบียบแบบแผน 2.หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและ อำนาจ 3.ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตาม ความคาดหวังของผู้บริหาร 4.มีการจัดตั้งคณะกรรมการใน การทำงาน 5.หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยง เกินไป เน้นขวัญและกำลังใจ

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ซึ่งสรุปผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านประโยชน์ความเหมาะสม และ
ความเป็นไปได้พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 3
องค์ประกอบหลัก และ 13 ตัวชี้วัด ได้แก่

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ การวางกำหนดการทำงาน
วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบและกำหนดบทบาทของผู้ตาม
ให้ชัดเจน

2) ผู้นำแบบมุ่งคน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ การรับฟังความคิดเห็นของ
ผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตามและยกย่องผู้ตาม
เป็นมิตรกับผู้ตาม

3) ผู้นำแบบทางสายกลาง ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ ใช้ระบบราชการที่มี
กฎระเบียบแบบแผนหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความ

คาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน และหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไปเน้นขวัญและกำลังใจ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
$S.E_b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนดิบของสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์
$S.E_{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
X_1	แทน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน
X_2	แทน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง
X_3	แทน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

Y แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

Y_1 แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Y_2 แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน

Y_3 แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร

2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ขั้นตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ขั้นตอนที่ 6 ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	207	42.3
หญิง	282	57.7
รวม	489	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	148	30.3
ครู	341	69.7
รวม	489	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	142	29.0
6-10 ปี	151	30.9
มากกว่า 11 ปี	196	40.1
รวม	489	100.00

จากตาราง 7 ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และ 1-5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

**ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู**

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ผู้นำแบบทางสายกลาง			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมของ องค์การ	4.34	0.47	มาก
2. ผู้บริหารมีเข้าใจความรู้สึก หักศนคติ และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา	4.53	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการ บริหารสถานศึกษา	4.35	0.48	มาก
4. ผู้บริหารมีการค้นหาข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการ ทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.36	0.48	มาก
5. ผู้บริหารเข้าใจ และรู้ถึงความเป็นอยู่ในปัจจุบันของ สถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง	4.34	0.50	มาก
รวม	4.38	0.29	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ผู้นำแบบมุ่งงาน			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน วิเคราะห์นโยบาย ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย	4.38	0.46	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานใน องค์การ	4.54	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำทรัพยากรมาพัฒนา สถานศึกษาให้เหมาะสม	4.30	0.46	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษานำความรู้ ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสม	4.35	0.48	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหางบประมาณ มาสนับสนุนการบริหารในสถานศึกษา	4.32	0.48	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทุกอย่างในสถานศึกษาอย่างเต็มที่	4.34	0.47	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ภาระ งาน ระยะเวลาในการดำเนินงานได้	4.37	0.48	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้เสร็จสิ้น ทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้	4.32	0.47	มาก
9. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายการดำเนิน ร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงานได้อย่างดี	4.42	0.49	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือกับ บุคลากรที่มีความชำนาญ เมื่อมีภาระงานที่ซับซ้อน และไม่มีแบบแผน	4.44	0.51	มาก
รวม	4.37	0.25	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์			
1. ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถของบุคลากรใน สถานศึกษาทุกระดับ	4.28	0.51	มาก
2. ผู้บริหารสามารถลดความตึงเครียดของบุคลากร ที่เกิดจากการทำงาน และการอุทวิพากษ์วิจารณ์	4.55	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร เมื่องานประสบความสำเร็จ	4.29	0.50	มาก
4. ผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความ ช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในสังกัดต้องการ	4.42	0.51	มาก
5. ผู้บริหารไม่กีดตันการทำงานของบุคลากร	4.39	0.49	มาก
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	4.42	0.49	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มี ความสำคัญต่อสถานศึกษาหรือมีความเสี่ยงสูง	4.42	0.51	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจว่าการขาด ประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน	4.39	0.49	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมี แนวคิดในการพัฒนางาน	4.43	0.50	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแล พัฒนา และ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มี ความสามารถน้อยให้ปฏิบัติงานได้	4.44	0.50	มาก
รวม	4.40	0.25	มาก
รวมทุกด้าน	4.39	0.22	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.22) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้นำแบบทางสายกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, 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

ผู้นำแบบมุ่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.25) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ เมื่อมีการงานที่ซับซ้อนและไม่มีแบบแผน ($\bar{X} = 4.44$, 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

ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 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) และผู้บริหารแสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากรเมื่องานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน			
1. ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.27	0.45	มาก
2. ครูอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	4.44	0.50	มาก
3. ครูยอมรับค่านิยมของสถานศึกษา	4.26	0.50	มาก
4. ครูมีความทุ่มเทให้กับสถานศึกษา	4.22	0.47	มาก
5. ครูมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.43	0.52	มาก
6. ครูยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.51	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	$\bar{x}$	S.D.	การแปล ความหมาย
7. ครูเชื่อมั่นในสถานศึกษา	4.24	0.45	มาก
8. ครูภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา	4.25	0.45	มาก
9. ครูปรารถนาจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาต่อไป ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.26	0.46	มาก
รวม	4.30	0.25	มาก
1. ครูมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	4.26	0.44	มาก
2. ครูเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน	4.47	0.52	มาก
3. ครูไม่ขอยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน	4.03	0.46	มาก
4. ครูมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้จาก สถานศึกษา	4.23	0.47	มาก
5. ครูตระหนักว่าหากลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่า การเป็นบุคลากรของสถานศึกษา	4.22	0.44	มาก
รวม	4.24	0.30	มาก
ความเชื่อมั่นต่อองค์กร			
1. ครูเต็มใจอุทิศตนให้กับสถานศึกษา	4.18	0.39	มาก
2. ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบรรทัดฐานใน สถานศึกษา	4.48	0.54	มาก
3. ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบรรทัดฐานของ สถานศึกษา	4.28	0.48	มาก
4. ครูมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	4.25	0.43	มาก
5. ครูมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน	4.20	0.42	มาก
รวม	4.27	0.27	มาก
รวมทุกด้าน	4.28	0.24	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.24) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.25) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) ครูมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) ครูยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.51) ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) ครูปรารถนาจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาต่อไป ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.46) ครูยอมรับค่านิยมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) ครูภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) ครูเชื่อมั่นในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.45) และครูมีความทุ่มเทให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.30) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) ครูมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44) ครูมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้จากสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.47) ครูตระหนักว่าหากลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) และครูไม่ขอยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.27) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบริบทสังคมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48) ครูมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.43) ครูมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.42) และครูเต็มใจอุทิศตนให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

**ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร**

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- X_1 หมายถึง ผู้นำแบบมุ่งงาน
 X_2 หมายถึง ผู้นำแบบทางสายกลาง
 X_3 หมายถึง ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
 X_{tot} หมายถึง ผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ดังนี้

- Y_1 หมายถึง ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน
 Y_2 หมายถึง ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
 Y_3 หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
 Y_{tot} หมายถึง ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยรวม

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

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 10 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_2) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .556

ขั้นตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 11 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 0.01

จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 แบบ พบว่ามี 2 ตัวแปรที่สามารถนำมาพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมได้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.441 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.219 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร นี้สามารถนำมา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 1.935

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

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

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) แล้วเปรียบเทียบตัวแปรผลที่กำหนด พบว่า สอดคล้องกับ สมมติฐานของการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร**

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร และนำเสนอ ดังนี้

1. ผู้วิจัยสรุปภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร นำเสนอดังตาราง 12

ตาราง 12 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ตัวแปรความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร	สรุป	
	โดยรวม	ควร พัฒนา	ไม่จำเป็น ต้องพัฒนา
ผู้นำแบบทางสายกลาง	✗		✓
ผู้นำแบบมุ่งงาน	✓	✓	
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	✓	✓	

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2. ผู้วิจัยนำผลภาวะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มารวบรวมเป็นแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และนำเสนอเป็นความเรียง ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งงานอย่างไร ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

1. “...ศึกษาวางแผนวิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาข้อมูลการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อยุคปัจจุบัน

2. มีเป้าหมายบริหารงานในองค์การ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการบริหารงานใหม่ ๆ ทุกปี เพื่อทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

3. นำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. นำความรู้ทางการบริหารมาใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางการบริหารหลากหลายรูปแบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

5. จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหารงานเพิ่ม หรือไม่ก็จัดสรรงบประมาณการบริหารให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

6. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรลงมามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบปัญหาของการปฏิบัติงาน และหาวิธีแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุด

7. สามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดภาระงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานให้พอเหมาะกับภาระงาน เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ไม่กดดันในการทำงานมากเกินไป

8. สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการเวลาเคลียภาระงานของตนให้เสร็จสิ้นรวดเร็ว และมีความถูกต้อง อีกทั้งไม่ใช้ทรัพยากรจนเกินความจำเป็น

9. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงาน

ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลที่มีความชำนาญงานด้านนั้นจริง ๆ เพื่อที่จะได้เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

10. มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีประชุมประจำเดือนพร้อมกับมีบุคลากรที่มีความชำนาญเข้าร่วมด้วย เพื่อรับฟังผลการดำเนินงานและภาระงานในแต่ละเดือน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มกราคม 2567)

1. “...ศึกษาวางแผนวิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจสถานศึกษา และกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเป็นภาพรวมใหญ่ ๆ

2. มีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร

ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน

3. นำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา

มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่ภายในสถานศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม

4. นำความรู้ทางการบริหารมาใช้

ควรเพิ่มความรู้ทักษะเกี่ยวกับการบริหารอยู่เรื่อย ๆ เพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อโลกปัจจุบัน

5. จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาอาจคำร้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหลายแหล่งเพื่อนำมาสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาหรือนำมาสนับสนุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดีแต่มีฐานะทางบ้านไม่ดี

6. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

หากผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาไม่มากพอที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรมีผู้ช่วยลงมาดูผลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเพื่อจะได้ทราบปัญหาของการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขได้รวดเร็ว

7. สามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ผู้บริหารกำหนดภาระงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

8. สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผู้บริหารควรปฏิบัติงานโดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาช่วยให้การปฏิบัติงานความรวดเร็วและมีความถูกต้อง

9. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงาน

ผู้บริหารควรมีการหารือ หามุมมองการกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษากับบุคคลที่มีความชำนาญเกี่ยวกับการบริหารและมีความเข้าใจสถานศึกษาเป็นอย่างดี

10. มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพบปะหารือ แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหาร กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และมีความชำนาญในด้านการบริหาร....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มกราคม 2567)

1. “...ศึกษาวางแผนวิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจสถานศึกษา และวางแผนกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. มีเป้าหมายบริหารงานในองค์การ

กำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน

3. นำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา

นำทรัพยากรที่มีอยู่รอบมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและ
ยั่งยืน

4. นำความรู้ทางการบริหารมาใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารอย่าง
หลากหลาย ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและนำความรู้ที่ได้มาบริหารสถานศึกษา

5. จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแหล่งสนับสนุนเพิ่มเติมจากเงินจัดสรร
งบประมาณของรัฐบาล เพื่อนำมาบริหารงานในส่วนที่ขาดเหลือ

6. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจการปฏิบัติงานภายในองค์การ
ให้ชัดเจน

7. สามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน

มีการกำหนดภาระงาน และระยะเวลาในการดำเนินงานอย่าง
เหมาะสมกับภาระงานแต่ละงาน

8. สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทรัพยากรที่อยู่มาช่วยบริหารงานให้เสร็จ
สิ้นทันระยะเวลาที่กำหนด

9. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงาน

แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลที่มีความชำนาญในด้านการบริหาร
เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มากำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน

10. มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ

มีการจัดประชุมหารือกับบุคคลที่มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ของ
สถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน ปัญหา และหาทางแก้ไข
ปัญหา....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ วันที่ 26 มกราคม 2567)

1. “...ศึกษาวางแผนวิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานโยบายของสถานศึกษาย้อนหลัง เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายสถานศึกษา
2. มีเป้าหมายบริหารงานในองค์การ
ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน เพื่อที่สถานศึกษาดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ
3. นำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา
นำทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยี เพื่อจะพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. นำความรู้ทางการบริหารมาใช้
ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารในยุคปัจจุบัน เพื่อจะทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ
5. จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหาร
ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร
6. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
ทำความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้
7. สามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน
ผู้บริหารควรกำหนดภาระงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อทำงานจะดำเนินไปอย่างเรียบร้อย
8. สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำทรัพยากรมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยี เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและทำให้งานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด
9. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงาน
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลที่มีความชำนาญ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานในสถานศึกษา
10. มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ

จัดประชุมหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับบุคคลที่มีความชำนาญ มีความเข้าใจสถานการณ์ศึกษา เพื่อดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ วันที่ 26 มกราคม 2567)

1. “...ศึกษาวางแผนวิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษา
มีการทบทวนนโยบายของสถานศึกษาย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี เพื่อนำข้อ
ที่มีประสิทธิภาพมาพัฒนาต่อยอดให้บรรลุเป้าหมาย
2. มีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร
มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
3. นำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา
นำทรัพยากรที่มีรอบตัวมาพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ยั่งยืน
และสูงสุด
4. นำความรู้ทางการบริหารมาใช้
ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ทางการบริหารมาบริหาร
สถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาจมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอีกทางหนึ่ง
5. จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหาร
จัดหาแหล่งสนับสนุนนอก หรือทำการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน
บริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคล
ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ
เพื่อพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด
7. สามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน
ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาสภาพการทำงานผลงานที่เกิดขึ้นจริง
ในอดีต และข้อมูลปัจจุบัน เพื่อนำมาคาดการณ์ภาระงานและระยะเวลาที่เหมาะสม
8. สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงาน และนำ
ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่
กำหนด

9. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลที่มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ หลายหลายบุคคล เพื่อทำให้เกิดแนวทางการกำหนดเป้าหมายใหม่ ๆ

10. มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพบปะปรึกษาหารือกับบุคคลที่มีความชำนาญในการบริหาร และเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ของสถานศึกษา เพื่ออภิปราย แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น. ลงเป็นมติเพื่อนำมติไปบริหาร....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ วันที่ 28 มกราคม 2567)

2.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งความสัมพันธ์อย่างไร ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

1. “..ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีความรู้ที่หลากหลาย

2. สามารถลดความตึงเครียดของบุคลากร

หากในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง หรือมีสถานการณ์ตึงเครียด ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจปัญหานั้น ๆ และแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด

3. แสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร

เมื่อบุคลากรภายในสังกัดมีปฏิบัติงานออกมาได้ดี หรือผลงานทำให้สถานมีชื่อเสียง ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความภูมิใจด้วยความเต็มใจ

4. รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังปัญหาจากบุคลากรด้วยความเข้าใจ และช่วยเหลือหาทางแก้ไขปัญหา

5. ไม่กดดันการทำงานของบุคลากร

ไม่ควรกดดันบุคลากรจนเกินไป ควรปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแบบของตนเองแต่จะต้องบรรลุเป้าหมาย

6. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ผู้บริหารควรใส่ใจสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดของบุคลากร

7. สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

จัดสรรบุคลากรให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญทุกอย่างอย่างเท่าเทียมเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของงาน เพื่อเพิ่มผลประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคคลกร

8. มีความเข้าใจว่าการขาดประสิทธิภาพเป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่

ตระหนักเสมอว่าบุคลากรใหม่ยังไม่เข้าใจและยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องปกติที่ต้องอธิบายภาระงานต่าง ๆ

9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน

การพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของภาระงาน

10. ให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

เอาใจใส่ จัดการอบรม และสนับสนุน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มกราคม 2567)

1. “..ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดี

2. สามารถลดความตึงเครียดของบุคลากร

ผู้บริหารควรหาพื้นที่ห้องพักให้แก่บุคลากรเพื่อใช้เป็นสถานที่พักผ่อนมีพื้นที่สำหรับการสนทนา

3. แสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร

ผู้บริหารควร 'กล่าวขอบคุณ' แบบส่วนตัวที่เรียบง่าย หรือการแสดงความชื่นชมบนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียของสถานศึกษา เมื่อบุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

4. รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ

ผู้บริหารควรรับฟังอีกฝ่ายพูดอย่างตั้งใจ ไม่จ้องโทรศัพท์ หรือจะ
สายตาไปจากฝ่ายพูด เป็นแสดงถึงการให้ความสำคัญ

5. ไม่กดดันการทำงานของบุคลากร

มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความสามารถและประสบการณ์
หากผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงตามความสามารถจะเป็นการกดดันบุคลากร
ทำให้งานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตรงตามเวลา เว้นแต่ต้องการให้บุคลากรได้เรียนรู้งาน
ไม่ตรงกับประสบการณ์ควรมอบหมายงานแล้วมีผู้ช่วยกำกับดูแลควบคุมด้วย

6. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นเรื่องสนุก จริงจังกับ
งานแต่อย่าจริงจังกับตัวบุคคล การยกย่องบุคลากรต้องทำให้เป็นเรื่องสนุก ทำให้บุคลากร
ทุกคนรู้และกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการประกาศยกย่องเพื่อนร่วมงาน

7. สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

สนับสนุนมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานภายในฝ่ายงาน เพื่อบุคลากร
จะได้เรียนรู้ลักษณะอื่น ๆ ภายในฝ่ายงานนั้น ๆ ด้วย

8. มีความเข้าใจว่าการขาดประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากร ใหม่

หากบุคลากรใหม่ทำงานผิดพลาดผู้บริหารควรสอน แนะนำ ไม่ควร
ต่อว่าเนื่องจากบุคลากรใหม่ยังไม่ทราบลักษณะการดำเนินงาน

9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน

ให้โอกาสเสนอไอเดีย ไอเดียที่ดีไม่ได้มาจากเฉพาะหัวหน้าหรือคนที่มี
ประสบการณ์เท่านั้น บุคลากรระดับล่างก็สามารถเสนอแนวคิดที่ทำให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงได้

10. ให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี หากมีบุคลากรเกิด
ความขัดแย้งผู้บริหารควรลงมาแก้ปัญหา และจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ วันที่ 24 มกราคม 2567)

1. “..ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาการพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริม ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากร โดยการส่งไปเข้ารับการอบรม หรือโยกย้ายตำแหน่งเปลี่ยนลักษณะงาน

2. สามารถลดความตึงเครียดของบุคลากร

จัดพื้นที่มุมพักผ่อนให้แก่บุคลากรโดยอาจจะใช้โซนสวน การจะให้บุคลากรลดความเครียดจากการทำงานการใช้ธรรมชาติเข้ามาช่วยถือว่าเป็นอีกหนึ่งวิธีที่เห็นผลดี

3. แสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร

ผู้บริหารควรกล่าวชื่นชมบุคลากร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย อาจจะชื่นชมด้วยวิธีการพูดคุยส่วนตัว หรือให้รางวัลเป็นการตอบแทน

4. รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ

รับฟังความเห็น การรับฟังความเห็นเป็นวิธีที่ดีที่สุด ที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณผู้บริหารใส่ใจ

5. ไม่กีดตันการทำงานของบุคลากร

ผู้บริหารต้องกำหนดระยะเวลางานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด จะได้ไม่เป็นการกีดตันการทำงานของบุคลากรจนเกินไป

6. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น มีการขับข้องใจเกิดขึ้นควรเรียกทั้งสองฝ่ายมาเคลียใจกัน

7. สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

ส่งเสริมองค์ความรู้เพิ่มเติมให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีลักษณะสำคัญ

8. มีความเข้าใจว่าการขาดประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากร

ใหม่

ทำความเข้าใจว่าบุคลากรใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ หรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการผิดพลาดบ้าง

9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน

มีการระดมความคิด กับบุคลากรหลายฝ่าย เพื่อให้บุคลากรส่วนใหญ่ทราบลักษณะงาน และเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้งานนั้น ๆ อีกด้วย

10. ให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

มอบหมายงานสำคัญให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ หากไม่ตรงกับความสามารถหรือไม่มีประสบการณ์ควรมีผู้มีความชำนาญควบคุมดูแล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ วันที่ 26 มกราคม 2567)

1. “..ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร

ส่งเสริมบุคลากรโดยการจัดให้มีการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ผ่านการฝึกอบรม เรียนรู้ผ่านทางเครือข่ายออนไลน์

2. สามารถลดความตึงเครียดของบุคลากร

ผู้บริหารควรจัดให้มีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด เพื่อให้บุคลากรเข้าพบและปรึกษาหารือได้ จัดกิจกรรมให้ความรู้ในเรื่องความเครียดและการบริหารความเครียด

3. แสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร

ผู้บริหารควรให้ Feedback เชิงบวก ว่าบุคลากรได้ทำอะไรดี ๆ บ้าง บางครั้งอาจอยู่ในรูปของการให้รางวัล เลื่อนขั้น

4. รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ

ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากบุคลากรทุกระดับด้วยความตั้งใจ และทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ อีกทั้งช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหานั้น ๆ

5. ไม่กีดกันการทำงานของบุคลากร

เมื่อมอบหมายภาระงานให้แก่บุคลากรแล้ว ผู้บริหารไม่ควรจะลงมาดูงานทุกชั้น หรือบังคับบุคลากรให้ทำตามแบบของตนเอง ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

6. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นสังเกตพฤติกรรมและใส่ใจสุขภาพของพนักงานเป็นระยะ ๆ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

7. สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

ให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

8. มีความเข้าใจว่าการขาดประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากร

ใหม่

ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่า บุคลากรใหม่ยังไม่ทราบลักษณะงาน หากงานมีความผิดพลาดไปบ้างก็เป็นเรื่องปกติ

9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน

พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีแนวคิดในการพัฒนางานเสมอ

10. ให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

ให้การดูแล ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ และหาหนทางให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ วันที่ 26 มกราคม 2567)

1. “..ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร

ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานลักษณะต่าง ๆ เพิ่มความรู้โดยการจัดอบรม หรือลงมือปฏิบัติงานหลากหลายรูปแบบ

2. สามารถลดความตึงเครียดของบุคลากร

ควรมีจัดกิจกรรมนันทนาการให้เหมาะสม เพื่อสร้างความรื่นเริงภายในองค์กร เช่น งานสังสรรค์ประจำปี

3. แสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร

กล่าวชื่นชมบุคลากรอยู่เสมอ เมื่อมีการปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย อาจจะกล่าวชื่นชม ขอบคุณ หรือให้รางวัลต่าง ๆ

4. รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ

ตั้งใจรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร และให้คำแนะนำในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ

5. ไม่กดดันการทำงานของบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ผลงานควรบรรลุเป้าหมาย

6. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ผู้บริหารกำหนดลักษณะงานให้เป็นการร่วมงานแบบทีมเวิร์ค และสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการยอมรับ ความเคารพ และการมองเห็นคุณค่าของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

7. สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

ให้การช่วยเหลือบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ หากบุคลากรมีข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรช่วยเหลืออย่างเต็มที่

8. มีความเข้าใจว่าการขาดประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่

หากมีบุคลากรใหม่ปฏิบัติงานผิดพลาดไปบ้าง ผู้บริหารควรตระหนักว่า บุคลากรยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้น ๆ

9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน

จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

10. ให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานสากล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ วันที่ 28 มกราคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้าง ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และจัดกลุ่มองค์ประกอบ จากนั้นได้พิจารณาจัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาข้อมูลการบริหารของสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารอย่างหลากหลาย ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรลงมามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบปัญหาของการปฏิบัติงาน
- 6) ผู้บริหารกำหนดภาระงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสม
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงาน และนำทรัพยากรที่มีอยู่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด
- 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพบปะหรือ แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหาร กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผลการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดี
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดพื้นที่มุมพักผ่อนให้แก่บุคลากรโดยอาจจะใช้โซนสวน การจะให้บุคลากรลดความเครียดจากการทำงาน
- 3) ผู้บริหารควรกล่าวชื่นชมบุคลากร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังปัญหาจากบุคลากรด้วยความเข้าใจ และช่วยเหลือหาทางแก้ไขปัญห
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ควรกดดันบุคลากรจนเกินไป ควรปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแบบของตนเองแต่จะต้องบรรลุเป้าหมาย
- 6) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น

7) ตระหนักเสมอว่าบุคลากรใหม่ยังไม่เข้าใจและยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี และให้การดูแล ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของผู้ตามให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม
2. ผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้าใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตามเป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ
3. ผู้นำแบบทางสายกลาง หมายถึง ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติ

ตามระเบียบโดยเน้นขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการ ทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ระดับ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายบริหารงานในองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ เมื่อมีการงานที่ซับซ้อนและไม่มีแบบแผน ผู้บริหารสามารถกำหนด เป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงานได้อย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผน วิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงานได้ ผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษานำความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกอย่างในสถานศึกษาอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหารในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษานำ ทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสม

2. ผู้นำแบบทางสายกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารมี เข้าใจความรู้สึก ทศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการ ค้นหาข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาเข้าใจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์การ และผู้บริหารเข้าใจ และรู้ถึงความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง

3. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหาร สามารถลดความตึงเครียดของบุคลากรที่เกิดจากการทำงาน และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความ สามารถน้อยให้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดใน การพัฒนางาน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ

พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในสังกัดต้องการ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาหรือมีความเสี่ยงสูง ผู้บริหารไม่กีดตันการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจว่าการขาดประสิทธิภาพเป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน และผู้บริหารแสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากรเมื่องานประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ครูอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ประารถจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาต่อไป ยอมรับค่านิยมของสถานศึกษา ภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา เชื่อมั่นในสถานศึกษา และมีความทุ่มเทให้กับสถานศึกษา

2. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ครูเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ มีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้จากสถานศึกษา ตระหนักว่าหากลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา และไม่ขอยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน

3. ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบริบทสังคมในสถานศึกษา ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสถานศึกษา มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน และเต็มใจอุทิศตนให้กับสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 5 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาข้อมูลการบริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจน นำทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาประยุกต์ใช้ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารอย่างหลากหลาย ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ลงมามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรกำหนดภาระงานและระยะเวลาให้เหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของงาน ตลอดจนพบปะหรือ แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหาร กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา 2) ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ควรจัดพื้นที่มุมพักผ่อน ลดความเครียดจากการทำงาน ชื่นชมบุคลากร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย รับฟังปัญหาจากบุคลากร ให้อิสระไม่ควรกดดันบุคลากรจนเกินไป สร้างบรรยากาศการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ควรตระหนักเสมอว่าบุคลากรใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์

5.2 อภิปรายผล

5.3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารพบว่า องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานในองค์การ ผู้บริหารมีเข้าใจความรู้สึก ทัศนคติ และ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา และสามารถลดความตึงเครียดของบุคลากรที่เกิดจากการทำงาน และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษา ฮวดศร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

5.2.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความชำนาญในการวางแผนการทำงาน และกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน นอกจากนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อรักษาความพึงพอใจ และลดความเครียดของครูได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบริบทสังคมในสถานศึกษา ความจงรักภักดี ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่พึงได้

5.2.3 ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความยินดีจะอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สามารถยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ครูปรารถนาจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาต่อไป ครูยอมรับค่านิยมของสถานศึกษา ครูภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ครูเชื่อมั่นในสถานศึกษา และครูมีความทุ่มเทให้กับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2557, หน้า 1) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยระบุว่าครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอย่างเป็นหนึ่งอันเดียว มีความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร มีความจงรักภักดี มีความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยม และวัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเข้าใจความรู้สึก หักศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา มีการค้นหาข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร และผู้บริหารเข้าใจ และรู้ถึงความเป็นอยู่ในปัจจุบันของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้งด้านการ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ เมื่อมีภาระงานที่ซับซ้อนและไม่มีแบบแผน สามารถกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงานได้อย่างดี สถานศึกษาวางแผน วิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงานได้ นำความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสม และสถานศึกษาสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้เหมาะสม ในด้านการสนับสนุน

ผู้บริหารสามารถลดความตึงเครียดของบุคลากรที่เกิดจากการทำงาน และการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถน้อยให้ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในสังกัดต้องการ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาหรือมีความเสี่ยง ผู้บริหารไม่กีดกันการทำงานของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจว่าการขาดประสิทธิภาพเป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน และผู้บริหารแสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากรเมื่องานประสบความสำเร็จ

5.2.5 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงานในองค์การ มีความชำนาญ ศึกษาวางแผน วิเคราะห์นโยบายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถคาดการณ์ภาระงาน กับระยะเวลาในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถน้อยให้ปฏิบัติงานได้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในสังกัดต้องการ ไม่กีดกันการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับเมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 128-131) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาข้อมูลการบริหารของสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน นำทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวมาประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารอย่างหลากหลาย ท้นต่อสถานการณ์ปัจจุบันลงมามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบปัญหาของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรกำหนดภาระงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของงาน และนำทรัพยากรที่มีอยู่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนพบปะหารือ แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนแนวทางการบริหาร กับบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ควรจัดพื้นที่มุมพักผ่อนให้แก่บุคลากรโดยอาจจะใช้โซนสวน การจะให้บุคลากรลดความเครียดจากการทำงาน ควรกล่าวชื่นชมบุคลากรเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย รับฟังปัญหาจากบุคลากรด้วยความเข้าใจ และช่วยเหลือหาทางแก้ไขปัญหา ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ควรกดดันบุคลากรจนเกินไป ควรปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแบบของตนเองแต่จะต้องบรรลุเป้าหมาย ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ควรตระหนักเสมอว่าบุคลากรใหม่ยังไม่เข้าใจและยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ และควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีและให้การดูแล ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เนื่องจากอาจมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษามากยิ่งขึ้นได้

2. ควรศึกษาถึงการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่สังกัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ มากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อักษร
วิทยา.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร*. 10(37), 282-292.
- จันทร์วัลย์ เสนคราม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่*.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตติรัตน์ สีสากนิ (2566) การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์
ในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
แห่งประเทศไทย*, 4(3), 51-56.
- ทองคำ พันธ์านวง. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์. ร.ป.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทซิลิโคนฟาร์มาจำกัด*. มหาวิทยาลัย
ศิลปากร: กรุงเทพฯ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการ
ศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม*. กศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

- บรรณสรณ์ นรติ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. *วารสารวัดกรรมทางการศึกษาและการวิจัย*. 4(3), 305–317.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 11(2). 1994–2013.
- เปรมวดี เอี่ยมบุญนทริก. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. บธ.ม กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. กศ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชชา สุทธิแสน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1. (กศ.ม.) พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค. รป.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- พีรพัฒน์ พิมพ์พัฒน์. (2554). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพรัช แก้ววิเศษ. (2553). ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. บธ.ม กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.

- เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตนบงกช นิพนธ์ศิริพล. (2563). *ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3*. ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วริษา ฮวดศรี กัญกร เอี่ยมพญา นิวัตต์ น้อยมณี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. 22(1), 103-117.
- วสันต์ แก้วท่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร*. รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เวสารัช ปานช้าง. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่*. บธ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรีณัยนา ทศนัยนา. (2557). *การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า*. บธ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ*. พย.ม กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สายฝน ออกแผ่ วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ และจินตนา จันทร์เจริญ. (2557). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 37(3), 1-9.
- สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในการบริหารพยาบาลวิชาชีพที่มีความหลากหลายรุ่นอายุ โรงพยาบาลเอกชน. (พย.ม.) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรทัย สุวรรณมณี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงครูในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล. กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. กศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Andri. (2015). *Dimensions of Leadership Behaviors Determining Organizational Performance Improvement*. Faculty of Economics and Management IPB
- Blake, R., & McCanse, A. (1991). *Leadership Dilemmas Grid Solutions*. Gulf Pub. Co.
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment, the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533-546.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. 6th ed. New York: Thomson.
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. 5th ed. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gilbert, J. & Tang, T. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.

- Gillis, T. (2003). More Than a Social Virtue: Public trust among organizations most valuable asset, *Communication World*, 20(3), 10–12.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (2001). *Management of Organizational Behaviour: Leading Human Resources*. 8th Edition, Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River.
- Howell J.P. and Costley D.L. (2001). *Understanding Behaviours for Effective Leadership*. New Jersey: Prentice–Hall
- Katz, L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33, 33–42.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607–610
- Lamasters. (2015). *High school general physical education teachers' behaviours and beliefs associated with inclusion* Published. online: 25 Aug 2010
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. *Attitude Theory and Measurement*. p.90–95. New York: Wiley & Son.
- Mehdinezhad V. (2015). School Principals' Leadership Behaviours and Its Relation with Teachers' Sense of Self–Efficacy. *International Journal of Instruction*, Jul 2016
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management*. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Education.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2004). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701–716.
- Steer, R.M. (1977). Antecedents and outcome Organization commitment. *Administrative Science Quarterly*. 12(1), 146–159

- Vries NK. (2018). Effect evaluation of a Motivational Interviewing based counselling strategy in diabetes care. *Diabetes Res Clin Pract.* 90, 270–8.
- Yeung. (2017). *Implications for Leader Behaviours and Effectiveness*. Waterloo, Ontario, Canada,

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนิคม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน

เรียน นายไชยพันธ์ พันธุ์ชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๕๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายคำพันธ์ ชนะมาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๓๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์เกษม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเปลื้อง เชื้อเมืองแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระราชทานบ้านหนองหมุ่ สพป. มุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้งนาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์ชัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ์ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติเคราะหืท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหินกอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์เกษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านसानแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๘๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๒๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางกนิษฐา คำประเวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อดิสร ก้อนคำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายรังสรรค์ แสนหา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๔ ๘๔๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายทองสม สมลับ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ์ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๒๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายมงคลชัย ผิวเหลือง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายมงคลชัย ผิวเหลือง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๙๒๙ ๘๙๔๐

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง หน้าคำหรือข้อความที่เป็น จริงเกี่ยวกับ
สถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง
☐ เพศทางเลือก

2. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ บุคลากรครู

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี
☐ มากกว่า 11 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องทางขวามือตาม
ความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ผู้นำแบบทางสายกลาง					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวัฒนธรรม ค่านิยม ขององค์กร					
2. ผู้บริหารมีเข้าใจความรู้สึก ทศนคติ และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัจจัยภายนอกที่ ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา					
4. ผู้บริหารมีการค้นหาข้อมูลย้อนหลังเพื่อ ปรับปรุงการทำงานร่วมกับบุคลากรใน สถานศึกษา					
5. ผู้บริหารเข้าใจ และรู้ถึงความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง					
ผู้นำแบบมุ่งงาน					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน วิเคราะห์นโยบาย ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายบริหารงาน ในองค์กร					
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำทรัพยากรมาพัฒนา สถานศึกษาให้เหมาะสม					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษานำความรู้ ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสม					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหา งบประมาณมาสนับสนุนการบริหารใน สถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานทุกอย่างในสถานศึกษาอย่างเต็มที่					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ภาระ งาน ระยะเวลาในการดำเนินงานได้					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้เสร็จ สิ้นทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้					
9. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายการดำเนิน ร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงานได้อย่างดี					
10. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประชุมหารือกับ บุคลากรที่มีความชำนาญ เมื่อมีภาระงานที่ ซับซ้อนและไม่มีแบบแผน					
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์					
1. ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถของบุคลากรใน สถานศึกษาทุกระดับ					
2. ผู้บริหารสามารถลดความตึงเครียดของบุค กรที่เกิดจากการทำงาน และการถูก วิพากษ์วิจารณ์					
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร เมื่องานประสบความสำเร็จ					
4. ผู้บริหารรับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความ ช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในสังกัดต้องการ					
5. ผู้บริหารไม่กดดันการทำงานของบุคลากร					
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี					
7. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มี ความสำคัญต่อสถานศึกษาหรือมีความเสี่ยงสูง					

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจว่าการขาด ประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากรใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมี แนวคิดในการพัฒนางาน					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแล พัฒนา และ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มี ความสามารถน้อยให้ปฏิบัติงานได้					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน					
1. ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
2. ครูอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา					
3. ครูยอมรับค่านิยมของสถานศึกษา					
4. ครูมีความทุ่มเทให้กับสถานศึกษา					
5. ครูมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
6. ครูยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา					
7. ครูเชื่อมั่นในสถานศึกษา					
8. ครูภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา					
9. ครูปรารถนาจะเป็นบุคลากรของสถานศึกษาต่อไป					
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
1. ครูมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
2. ครูเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน					
3. ครูไม่ขอยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน					
4. ครูมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้จากสถานศึกษา					

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ครูตระหนักว่าหากลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา					
ความเชื่อมั่นต่อองค์กร					
1. ครูเต็มใจอุทิศตนให้กับสถานศึกษา					
2. ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบริบทสังคมในสถานศึกษา					
3. ครูให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสถานศึกษา					
4. ครูมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา					
5. ครูมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อวิจัยแบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการยกระดับภาวะ
ผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

ชื่อผู้วิจัย

นายมงคลชัย ผิวเหลือง นักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

- 1) รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
- 2) ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา..... จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร
พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร คือ

- 1) ผู้นำแบบมุ่งงาน
- 2) ผู้นำแบบมั่งความสัมพันธ์

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหาร อย่างไร

1.1 ศึกษาวางแผนวิเคราะห์นโยบายของสถานศึกษา

.....
.....

1.2 มีเป้าหมายบริหารงานในองค์กร

.....
.....

1.3 นำทรัพยากรมาพัฒนาสถานศึกษา

.....
.....

1.4 นำความรู้ทางการบริหารมาใช้

.....
.....

1.5 จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการบริหาร

.....
.....

1.6 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

.....
.....

1.7 สามารถคาดการณ์ภาระงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน

.....
.....

1.8 สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

.....
.....

1.9 กำหนดเป้าหมายการดำเนินร่วมกับบุคคลที่มีความชำนาญงาน

.....

.....

1.10 มีการประชุมหารือกับบุคลากรที่มีความชำนาญ

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุน อย่างไร

2.1 ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร

.....

.....

2.2 สามารถลดความตึงเครียดของบุคลากร

.....

.....

2.3 แสดงออกถึงภูมิใจและชื่นชมบุคลากร

.....

.....

2.4 รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ

.....

.....

2.5 ไม่กดดันการทำงานของบุคลากร

.....

.....

2.6 สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

.....

.....

2.7 สนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

.....

.....

2.8 มีความเข้าใจว่าการขาดประสบการณ์เป็นเรื่องปกติสำหรับบุคลากร
ใหม่

.....
.....

2.9 ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการพัฒนางาน

.....
.....

2.10 ให้การดูแล พัฒนา และสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยครั้งนี้

นายมงคลชัย ผิวเหลือง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายมงคลชัย ผิวเหลือง
วัน เดือน ปีเกิด	11 พฤษภาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22 หมู่ 1 ตำบลกกตูม อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาหินกอง ตำบลกกตูม อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนดอนตาลวิทยา อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านกกตูม ตำบลกกตูม อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2562	ครู โรงเรียนบ้านกกตูม ตำบลกกตูม อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2566	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านนาหินกอง ตำบลกกตูม อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร