



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อ
องค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrator
and Organization Commitment of Teachers in Schools under Kanchanaburi
Primary Educational Service Area 3

ณัฐกิตติ เล่าทรัพย์¹

Natthakit. Laosap

ภัทร์ธมณณ์ เรืองวิทยาวุฒิ²

Phatthamon Rueangwittayawut

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมี ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้าง บารมี ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อ องค์กรของครู โดยรวมพบว่าครูมีระดับพฤติกรรมความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความ เชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็น

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



สมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the transformational leadership of school administrators under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3, 2) the organizational commitment of teachers under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3, and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the organizational commitment of teachers under Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3. The samples used in this research were 288 teachers under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area 3 by using a Krejcie and Morgan table. The instrument was used as a 5-rating scale questionnaire with the reliability value of .97. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research were found that: 1) Transformational leadership of school administrators in overall were at a high level ,when considering each aspect , ranking the highest to the lowest: Inspirational motivation, followed by Charisma, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration, 2) Organization Commitment of teachers in overall, It was at a high level When considering each aspect were at a high level, ranking from the highest to the lowest mean : Willingness to devote their best efforts for the benefit of the organization, followed by the confidence and acceptance of the goals and values of the organization, and the need to maintain organizational membership , and 3) the relationship between the transformational leadership of the school administrators and the teachers' organizational commitment under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3 in overall was the positive correlation at a high level with a statistical significance at .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment, school Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร แต่ไม่ใช่ทุกองค์กรจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้เสมอไป เนื่องจากผู้บริหารอาจจะต้องใช้ศักยภาพและความสามารถที่ตนมีเพียงบางส่วนหรือใช้อย่างไม่เต็มที่ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารอาจมองไม่เห็นจุดอ่อนเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนมีอย่างชัดเจนจนอาจทำให้ละเลยที่จะพัฒนาตนเองเพื่อแก้ไขจุดอ่อนนั้น แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถส่วนตนมากเกินไปจนลืมพัฒนาความสามารถของคนในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะทำได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ หากผู้บริหารต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่ง que ผู้บริหารควรระลึกไว้ในใจเสมอคือ การทำอย่างไรจะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้เต็มตามศักยภาพและความสามารถที่พวกเขามีอย่างดีที่สุด ซึ่งประเด็นนี้อาจถือได้ว่าเป็นจุดหนึ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างมาก (นรินทร์สุตา พันธฤทธิ์, 2557)

จากการศึกษาที่ผ่านมาจะพบว่า มีประเด็นปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ยังไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์กรเท่าที่ควร เห็นได้จากการที่ผู้บริหารไม่มีการสร้างบารมี ไม่สร้างแรงบันดาลใจ ไม่กระตุ้นเชาว์ปัญญา และไม่คำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จึงทำให้ครูไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารควรมี คือ การสร้างบารมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ยังได้กล่าวถึงความผูกพันของครูที่มีต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งจากสภาพปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะมีให้พบเห็นบ่อยๆ ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 คือ ครูไม่ค่อยมีความผูกพันต่อองค์กร มักเปลี่ยนงานบ่อย หรือลาออก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับครู ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะมี



ความสำคัญต่อความอยู่รอด และความสำเร็จของสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถมัดใจครูให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะทำให้ครูไม่อยากจะปฏิบัติงาน และมักจะขอย้ายโรงเรียนกันทุกปี ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการชักจูง สร้างอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการทำงานของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเห็นได้จากผู้นำที่เป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับ มีความเชื่อมั่น มีความศรัทธา และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,152 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน จากจำนวน 23 โรงเรียน ได้ตัวอย่าง จำนวน 288 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (1971) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มีข้อคำถามแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบาร์มี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคค และ สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (1971) ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) มีข้อคำถามแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้ในแบบสอบถาม โดยได้ติดตามด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบตามที่กำหนดได้รับคืนจากครูผู้สอนจำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยส่วนเกณฑ์การแปลผลข้อมูลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีเกณฑ์การแปลผล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.06	0.51	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.50	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา	4.06	0.55	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	4.04	0.55	มาก	4
รวม	4.07	0.51	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมีด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความผูกพันต่อองค์กร			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.11	0.45	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.21	0.47	มาก	1
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	4.10	0.46	มาก	3
รวม	4.14	0.42	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์

ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	ΣY
1. ด้านการสร้างบารมี X_1	0.72**	0.51**	0.61**	0.67**
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ X_2	0.77**	0.60**	0.66**	0.74**
3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา X_3	0.76**	0.54**	0.66**	0.72**
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล X_4	0.76**	0.54**	0.65**	0.71**
รวม	0.78**	0.57**	0.67**	0.74**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.74$) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญากับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.72$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือด้านการสร้างบารมีกับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.67$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในปัจจุบันนั้น มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอีกทั้งปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนนับว่า มีความสำคัญและมีบทบาทเป็น

อย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธูมากร เจตีย์คำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวม มีความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) สอดคล้องกับการวิจัยของ Buchanan (1974) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การพบว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของ บุคคล การเป็นที่พึงได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ และสอดคล้องกับการวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความเข้มข้นเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัย 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความเข้มข้นเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.74$) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญากับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.72$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือด้าน

การสร้างบารมีกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.67$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง Rutebuka (2000) ได้ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงาน ประชากรที่ศึกษา คือครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่าโดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงานเพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครูมีลักษณะงานที่ทำหาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การคริสต์ในด้านตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันอาชีพครูและสอดคล้องกับการวิจัยของ ชมบวร เชนทองกลาง และกัญญ์รัชการย์นิลวรรณ. (2562) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาเขต 2 ในภาพรวม มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณางานปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงความเชื่อถือศรัทธาในสิ่งต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานไม่ก้าวก่ายสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถ บรรลุเป้าหมายได้ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาหลายแง่มุม และ ผู้บริหารเป็นผู้คิดสร้างสรรค์วิธีการแบบใหม่ให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลรับฟังความคิดเห็นและให้ ความสำคัญ กับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จะต้องเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ที่ดีและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

2. ควรวิจัยแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูล เชิงลึก

บรรณานุกรม

- ชมบวร เข็นทองกลาง และ กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2562) น. 140- 152
- ธุมาร เจริญคำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- Bass, B.M. & Avolio, B.J., (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. (Thousand Oak: Sage).



- Buchanan II, (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization*. Administrative Science Quarterly, 19, pp. 533-546.
- Drbrin.J. (1998). *Leadership Research Findin:Practice and Skills*. Boston
Hoyghton:Mifflin Company.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Moorhead.G &Griffin,R.W. (1995). **Organization Behavior**. (4th ed.). Boston:Houghton
Mifflin
- Rutebuka, A.K. (2000). “*Job satisfaction among Teacher inSeventy – day AdventistSchool and its Relationship to Commitment andSelected Work Conditions,*” Journalof Research on Christian Education. 9 (3):257 -289