



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในจังหวัดนครพนม

The Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and Organization Commitment of Teachers in Schools under the
Offices of Nakhon Phanom Educational Service Area

ทิระนันต์ ฤทธิพิศ¹ ผศ.ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์² และ ผศ.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง³

Tiranant Rittitit,¹ Asst. Prof. Dr. Waro Phengsawat² and Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang³

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² ศษด. (การบริหารการศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู 4) เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ประชากรในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 499 คน ครูผู้สอนจำนวน 5,542 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 499 คน รวม 6,540 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 383 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 92 คน ครูผู้สอน 199 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 92 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.69 – 0.88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.54 – 0.77 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก 3) เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่สังกัดต่อทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมครู โดยให้การกระตุ้นทางปัญญา เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และคาดหวังผลการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร



ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine the transformational leadership of school administrators and the organization commitment of teachers, 2) to compare the transformational leadership of school administrators and the organization commitment of teachers classified by the sizes of schools, 3) to investigate the relationship between the transformational leadership of school administrators and the organization commitment of teachers, and 4) to seek guidelines for developing the transformational leadership of school administrators in schools under the Offices of Nakhon Phanom Educational Service Area. The total population of 6,540 consisted of 499 school administrators, 5,542 teachers, and 499 presidents of Basic Education School Boards. The sample groups of 383 subjects consisted of 92 school administrators, 199 teachers, and 92 presidents of Basic Education School Boards and were selected by multi-stage random sampling. The instrument used to collect data was a researcher-made questionnaire comprising 2 parts. The first part was about the transformational leadership of school administrators which had the discrimination power between 0.69 and 0.88 and the reliability of 0.98. The second part was about the organization commitment of teachers which had the discrimination power between 0.54 and 0.77 and the reliability of 0.93. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient. The results of the research revealed that: 1) The transformational leadership of school administrators, as a whole, was at a high level, 2) The organization commitment of teachers, as a whole, was at a high level, 3) When comparing the perception of the sample groups, classified by their positions and sizes of schools, towards the transformational leadership of school administrators and the organization commitment of teachers, no statistically significant difference was found. 4) The transformational leadership of school administrators had a positive relationship with the organization commitment of teachers, and 5) To build up the organization commitment of teachers, the administrators should promote teachers in the following aspects: intellectual stimulation, appropriate role modeling, and setting high teacher performance expectations.

Keywords: Transformational Leadership, Organization Commitment

บทนำ

การศึกษาทำให้คนมีคุณภาพและเป็นทรัพยากรที่มีค่าของชาติ ดังนั้น การศึกษา จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศในทุกด้านต้องอาศัย กำลังคนที่มีคุณภาพเป็นประการสำคัญ ประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง ประเทศนั้นก็ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 168) นอกจากนี้การศึกษายังเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่รับผิดชอบ

ในการศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

การปฏิรูปการศึกษาไทยปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชนให้มากที่สุด ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข



เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 : 26) การบริหารในองค์การจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การความผูกพันต่อองค์การเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การนั้นก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหารและองค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ดังนั้นหากองค์การสามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์การอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อจะได้ทราบว่า ภาวะผู้นำอย่างไรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาปรับปรุงตัวผู้บริหาร เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

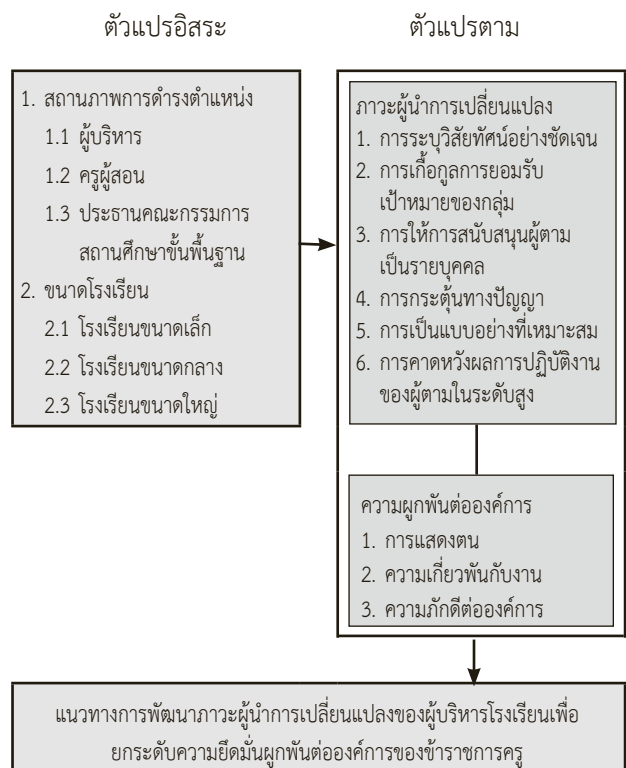
1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู
4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเลทวูดและแจนทซ์ซี (Leithwood and Jantzi. 1996 : 510) ส่วนความผูกพันต่อองค์การนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของบูชานัน (Buchanan. 1974 : 533) มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา



ขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2552 จำนวน 499 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 499 คน ครูผู้สอนจำนวน 5,542 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 499 คน รวม 6,540 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครืจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน ครูผู้สอน จำนวน 199 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตราชการ จากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขออนุญาตขอความร่วมมือจากโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 และ เขต 2 พร้อมแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 ฉบับและจากนั้นผู้วิจัยไปรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 383 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์หาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 107)

3.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 96)

4. สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

5. สถิติที่ใช้หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

2. การรับรู้ตามตำแหน่งที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า



ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน ถ้าสถานศึกษามีปัญหาที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขร่วมกัน ตั้งใจร่วมพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ข้าราชการครูเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547 : บทคัดย่อ) รุ่งอรุณ โพธิ์นัมแดง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง ศึกษากรณีบริษัทค้าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างก็เห็นตรงกันว่าผู้บริหารทำการบริหารโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และในการบริหารงานย่อมจะต้องมีองค์ประกอบทั้งภายในตัวผู้บริหาร เช่น บุคลิกภาพ พฤติกรรม อุปนิสัย และองค์ประกอบภายนอก จึงทำให้ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถของตนเองในการปรับเปลี่ยนขนาดขององค์การโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องใช้ประโยชน์จากบุคลากรในโรงเรียนให้มากในขณะเดียวกันยังคงมีการยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ พิชัย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ มีความแตกต่างกันไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู แตกต่างกัน อย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูมีความพึงพอใจสถานศึกษา มีความเข้าใจร่วมกันว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังคงผูกติดอยู่กับชื่อเสียง สำหรับความมั่นคงในการดำเนินงานอยู่ในงานปัจจุบัน จึงทำให้ข้าราชการครูทุ่มเทการลงทุนในองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การก็จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา ดังนั้นจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วินัย ยวนันท์กูร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเงินทุนธนาคารสำนักงานใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2. สมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน ต่างก็มองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ พิชัย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าจะ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ข้าราชการครูต่างก็มีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ของสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้



องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้ ดังนั้นจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง ศึกษากรณีบริษัทค้าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่ทำงานในสถานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. สมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานในโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีน้ำใจ เป็นประชาธิปไตย มีความเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้มีความพึงพอใจเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งและสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรให้มีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และมีการเผยแพร่เทคนิคให้กับผู้ที่สนใจต่อไป
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมนั้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจทำให้ผู้ร่วมงานพอใจมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรบริหารจัดการให้ดี เพื่อให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่นนี้ตลอดไป

3. ผู้บริหารจึงต้องรักษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ไว้ และหาทางส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงยิ่งขึ้นอีก เพื่อให้ข้าราชการครูมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่ยังไม่ได้ศึกษา
2. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
3. ควรพิจารณาแสวงหาแนวทางการสร้างเครื่องมือหรือสื่อที่สามารถเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ** (พ.ศ. 2545-2559). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2545). **การจัดการองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ประสาน วงศ์ใหญ่. (2549). **สุดยอดศิลปะผู้นำ (Art of Leadership)**. กรุงเทพฯ : ชนนิยม.
- ไพฑูริย์ พิชัย. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



รุ่งอรุณ โปธีนิ่มแดง. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง ศึกษากรณีบริษัทค้าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วินัย ยวนังกูร. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเงินทุนธนชาติ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสริมทรง จันทร์เพ็ญ. (2547). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Buchanan, B. (1974, December). "Building organizational commitment : The socialization of managers in Work organization," *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533.