

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

The Relationship Between Leadership Behaviors of School Administrators With Schools Commitment of Teachers Under Bangkok Metropolitan Administration

ปาลภัสสร อัญบุตร¹, พิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์²

Panlaphat Anyabutra¹, Pimurai Limpapath²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในทางบวกทุกด้าน

¹ นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

² รองคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษและผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

¹ Ed.D. Student, Doctoral Program in Education, of Faculty of Education, Rangsit University. Email : panphat14@gmail.com

² Associate Dean for Dpecial Development and Director of Doctoral Program in Education, Faculty of Education, Rangsit University Email : dr.pimandassociates.@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were : 1) A Study of the leadership behaviors of school Administrators under Bangkok Metropolitan Administration. 2) A study the level schools commitment of teachers under Bangkok Metropolitan Administration. 3) A study of the relationship between leadership behaviors of school Administrators with schools commitment of teachers under Bangkok Metropolitan Administration. The samples were 375 teachers under Bangkok Metropolitan Administration. A questionnaire had 3 episodes. Part 1 was questionnaire about personal factors of teachers under Bangkok Metropolitan Administration. Part 2 is a questionnaire about leadership behavior of school Administrators under Bangkok Metropolitan Administration. And Part 3 is a questionnaire about school commitment of teachers under Bangkok Metropolitan Administration. The basic statistics used for analyzing the collected data were percentage, means, standard deviation; and statistics of Pearson's Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows: 1) The leadership behaviors of school Administrators under Bangkok Metropolitan Administration overall was rated at a high level. 2) The commitment of teachers under Bangkok Metropolitan Administration in overall was rated at a high level. 3) The correlation between leadership behaviors of school Administrators with schools commitment of teachers under Bangkok Metropolitan Administration was positive with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Leadership behaviors, School Administrators, School commitment, Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

“ผู้นำ” เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กร มีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสถานะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว(ดุษฎีรัตน์ โกลุสมภักศิริ, 2558) ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารหรือมีความเป็นมืออาชีพ ที่สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ

จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน (สุภัททา พิณฑะแพทย์, 2560) และจากงานวิจัยของฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดีและ เสกสรรค์ สนวน (2560) พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วย การมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นแบบตัวอย่างที่ดี เมื่อผู้ตามรับรู้เห็นพฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำก็จะทำให้ผู้ตามมีความต้องการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นแบบ

อย่างที่ตีเหล่านั้นของผู้นำ อีกทั้งมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสามารถสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความคาดหวังของผู้นำ ที่มีต่อผู้ตามด้วยวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจความหมายของสิ่งที่กระทำเห็นวิสัยทัศน์หรืออนาคตขององค์กร และให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิด พยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความท้าทาย นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์กรในปัจจุบันมักมีเป้าหมายหลายประการที่นอกเหนือจากการแสวงหากำไรหรือรายได้ นั่นคือ เป้าหมายที่ต้องการให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Employees Engagement) (รัตติกรณังจิวิศาล, 2560) ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารองค์กร คือ ความสามารถของผู้นำ ความพึงพอใจของผู้นำ การทำให้บุคลากรในองค์กรได้รู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลในการสนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี (Potter et. al., 1974 อ้างถึงใน กัญญาภรณ์ นววิจิตรกุล, 2556)

สถานศึกษาเป็นองค์กรระดับหน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยมีครูเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครู และการที่ครูจะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถดี มีจิตสำนึกที่ดี เพราะการที่ครูมีจิตสำนึกที่ดีจะทำให้ตระหนักในภาระหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติ นอกจากจิตสำนึกที่ดีแล้ว คุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรจะมีคือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559)

สอดคล้องกับ Celep (2000) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลหรือคุณภาพของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อสถานศึกษา ต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ต่ออาชีพ และต่อเพื่อนร่วมงานของครู นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าครู ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ ครูในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในสถานศึกษา นอกจากความสำเร็จของสถานศึกษาเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะที่สร้างสรรค์ สร้างความรู้ที่มีคุณค่าให้เกิดประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นกับสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความรู้สึกผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำพาองค์กรการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ Steers, (1977 อ้างถึงใน สิริพิชชา พร้อมเพรียง, 2558) กล่าวว่าหากบุคคลมีความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร และเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะช่วยลดอัตราการขาดงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ และจะขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ครูจะมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ การศึกษา เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นได้ แต่

ทั้งหมดนั้นก็ยิ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน และสำคัญที่สุดคือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในองค์กร (Chang and Lee, 2007 : อ้างถึงใน ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, เสกสรรค์ สนวา, 2560)

จากการวิเคราะห์ SWOT เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง เป็นอุปสรรคต่อการแต่งตั้งบรรจุข้าราชการครูให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักการศึกษา, 2559) ส่งผลให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ต้อง รับประทานงานหลายหน้าที่ทั้งบทบาทงานสอนงานสนับสนุนอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา, 2560) ทั้งนี้การลาออกหรือโอนย้ายสังกัดของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร อาจเกิดจากครูไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากครูมีความผูกพันแล้วย่อมไม่ลาออกหรือคิดที่จะโอนย้ายไปสังกัดอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Steers,(1977)ที่พบว่าบุคลากรที่โอนย้ายหรือลาออกเกิดจากความไม่ผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy & Richard, Ress (1978) ที่พบว่า ความผูกพันเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่ยกย้ายหรือลาออกไปจากองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งประเด็นไปที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยยังเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับนโยบายของสำนักการศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูเกิดความรู้สึกรักและผูกพัน

ต่อสถานศึกษา ไม่คิดที่จะโอนย้ายหรือลาออก คงอยู่ร่วมมือร่วมใจพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพสืบไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 437 โรงเรียน กระจายกันอยู่ใน 50 เขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 14,767 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเปิดตารางคำนวณกลุ่มตัวอย่างของKrejcie & Morgan, (1970)ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจับสลากโรงเรียน จำนวนเขตละ 1 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 50 โรงเรียน แยกโรงเรียนที่เลือกออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 25 โรงเรียน จากนั้นกำหนดผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มแรกกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 7 และกลุ่มที่สองโรงเรียนละ 8คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร และตอนที่

3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่าของLikert, (1967) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3. กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. สรุปผล แปลผล และอภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ (frequency) และ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ตัวแปร พฤติกรรมผู้นำ	n = 375		ระดับ พฤติกรรมผู้นำ
	\bar{X}	S.D	
แบบมุ่งงาน	3.76	0.49	มาก
แบบมุ่งคน	3.49	0.57	ปานกลาง
รวม	3.62	0.53	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง มีอายุระหว่าง31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับคศ.2 (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)

2. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D = 0.53) โดยที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D = 0.49) รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 3.49$, S.D= 0.53) ดังตารางที่ 1

= 1.00) โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึก ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.68) รอง

ลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.72) และความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D = 0.60) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ตัวแปร ความผูกพัน	n = 375		ระดับ ความผูกพัน
	\bar{X}	S.D	
ความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึก	3.96	0.68	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.55	0.60	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.95	0.72	มาก
รวม	3.82	1.00	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในทางบวกทุกคู่ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน (X1) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึก (Y1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .498$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y3) อยู่ใน

ระดับปานกลาง ($r = .492$) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ (Y2) อยู่ในระดับต่ำ ($r = .334$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ด้าน ส่วนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งคน (X2) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึก (Y1) อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = .388$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y3) อยู่ในระดับต่ำ ($r = .380$) และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ (Y2) อยู่ในระดับต่ำ ($r = .269$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมผู้นำกับตัวแปรความผูกพันต่อสถานศึกษา

	(X1)	(X2)	(Y1)	(Y2)	(Y3)
(X1)	1				
(X2)	.703**	1			
(Y1)	.498**	.388**	1		
(Y2)	.334**	.269**	.503**	1	
(Y3)	.492**	.380**	.777**	.719**	1

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน สอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุธ กางสำโรง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการดำเนินงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการวางแผน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรกระจ่าง สุชาสินี (2560) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่ผลปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2560 และนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติเป็นมืออาชีพ ทั้งก่อนและหลังเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผ่านการอบรม นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้หลังเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานการศึกษา, 2560) และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 6 การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนกลายมีนิสัยในการ

พัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ จรัสกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพร จันทร์ภาโส, (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

การที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แผนปฏิบัติการประจำปี 2560 ของสำนักงานการศึกษาที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและอยู่ระหว่างการปฏิบัติการ เช่น โครงการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู กรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครที่ผ่านการอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ในโครงสร้างของหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมยังได้สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมเกิด ความศรัทธาในวิชาชีพ ตลอดจนมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในทางบวก ซึ่งหมายความว่า หากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก ครูก็จะมี ความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับมาก แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับน้อย ครูก็จะมี ความผูกพันต่อสถานศึกษาน้อยไปด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิภาวรรณ จรัสกุล (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ บุญชนะ เมฆโต (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและการตั้งใจลาออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัท ผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร

การปรากฏผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นการ แสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นไป ตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงเป็นไปตามหลักสูตร การอบรม สัมมนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่ง พฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวเปรียบเสมือนแรงจูงใจ ให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่อผู้บริหาร การที่ บุคลากรได้ซึมซับและรับรู้ถึงพฤติกรรมความเป็น ผู้นำของผู้บริหารอยู่เป็นประจำ ส่งผลให้บุคลากรมี ทัศนคติในทางบวกมีความ โนม์เอียง ไปทาง พฤติกรรมเหล่านั้น เนื่องจากการรับรู้เป็นพื้นฐาน ของการเกิดการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล (Skinner, 1990) การตอบสนองใดๆจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้

และความสามารถในการแปลความหมายกับสิ่งที่มา กระทบ และการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่พึง ประสงค์เป็นต้นว่า เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มี ความรอบรู้เรื่องงานที่ทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุผล ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้กำลังใจชื่นชมในผลงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นต้น พฤติกรรมต่างๆเหล่านี้บุคลากรได้ซึมซับและรับรู้ ด้วยตัวเอง และเกิดทัศนคติในทางบวกต่อผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีจนกลายเป็นความรู้สึก ผูกพันทั้งต่อตัวผู้บริหารและต่อองค์กร ดังนั้นจึง อาจสรุปได้ว่า การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กร เป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร นั้นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันให้กับ บุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการเข้ามาเป็นสมาชิกใน องค์กร ผู้บริหารควรมีการนิเทศ หรือจัดการฝึก อบรมให้กับบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อ ให้ เกิดความคุ้นเคยกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การ ทำงานเป็นทีม รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร

2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ นโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับความพึงพอใจของครูทั้งนี้เพื่อให้ครูมี ทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาอันจะนำมาซึ่งความ ผูกพันต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านอื่นๆที่อาจส่ง ผลให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู เช่น พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำเชิง จริยธรรม พฤติกรรมผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลือของ ดร.พิมพ์อุไร ลิ้มปัทม์ อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ และดร.วัลลภา เจริญวงศาเวช รวมถึง นาวาอากาศโทสุกฤษฎี อัญ

บุตร ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอีกด้วย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภรณ์ นววิจิตรกุล. (2556) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ชนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน). *สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ*
- จิระพร จันทภาโส. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 : 481-488.*
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, เสกสรรค์ สนวา. (2560). พฤติกรรมผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร. *วารสารสังคมศาสตร์ นิตยรัฐศาสตร์ 1(2) : 104-124*
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 12(1) : 1-9*
- คุณุณีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558). *ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21.* (บทความออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2561. จาก : <http://leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html>
- บุญชนะ เมฆโต (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และการตั้งใจ ลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. *บทความวิจัย. HROD JOURNAL. 9(1) : 37 – 59*
- เพชรกระจ่าง สุธาสินี (2560). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขา วิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. : 1-149*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร. *Kasetsart Journal of Social Sciences 38(2), 644-654*
- วิภาวรรณ จรัสกุล (2560). ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *HROD JOURNAL. 9(1), 80-102*
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหาสารคามเขต 1. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สิริพิทยา พร้อมเพรียง (2558). อิทธิพลของการสื่อสารแบบเอาเองในองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่ส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความเหนื่อยหน่ายของพนักงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการไอซีทีศิลปากร. 2(1). 44 – 62*

- สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2560). *ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2561. จาก : <http://www.supatta.haysamy.com/articles>
- สำนักการศึกษา. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2559*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. : 1-139
- สำนักการศึกษา. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2560*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 13-138
- Celep, C. (2000). Teachers' organizational commitment in educational organizations. *National Forum of Teacher Education Journal*, 10(3), 2-21.
- Hoy W. & Richard R. (1978). Administrative Behavior ;& subordinate Loyalty : Op.cit., 274 -275.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* : 90-95.
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage : The psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Skinner, B.F. (1990). *About Behaviorism* New York : Vintage,
- Steers, R. M. (1977, March). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46 - 75.