

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
The Relationship between the Charismatic Leadership of Educational
Institution Administrators with the Teachers' Organizational Commitment
under Buriram Primary Educational Service Area Office 1

ปะนัตตา บุปผาวาส^{1*} และสรรฤดี ดีปุ²

Panadda Buppawas^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat
University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Nutdakice@gmail.com

Received: 13 October 2024, Revised: 19 November 2024, Accepted: 28 November 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 327 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรทัดฐาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .650

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา, ความผูกพันต่อองค์กรของครู

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the charismatic leadership of educational institution administrators, 2) the teachers' organizational commitment and 3) The relationship between the charismatic leadership of educational institution administrators with the teachers' organizational commitment under Buriram Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 327 teachers, which was selected by stratified random sampling. The sample size in this research was determined from Krejcie and Morgan tables. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used in data analysis comprised percentage, frequency, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results of the research found that: 1) The charismatic leadership of educational institution administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was rated at the high level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was effective communication. 2) The teachers' organizational commitment under Buriram Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was rated was rated at high and the highest level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average values was norms. 3) The relationship between the charismatic leadership of educational institution administrators with the teachers' organizational commitment under Buriram Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was rated at the high level of positive relationship with statistical significance at the .01 level and a correlation coefficient at .650.

Keywords : Relationship, charismatic Leadership, teachers' organizational commitment

1. บทนำ

การบริหารสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้นำการสนองนโยบาย และคอยส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เกิดความศรัทธา มุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้ทั้งองค์กรขับเคลื่อนนโยบายไปใน

ทิศทางเดียวกัน มีความผูกพัน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และสร้างประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร (สมบัติ อาริยาศาล, 2561)

สถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาอันเป็นหัวใจและกำลังหลักสำคัญของการบริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถในนำพาทั้งองค์กรสู่ความสำเร็จร่วมกัน นอกจากมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในบทบาทของตน ควรมีทักษะการบริหารองค์กรโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์นั่นคือ หลักการครองตน หลักการครองคน และหลักการครองงาน (ธีรังกูร วรบำรุงกุล, 2562) สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหาร คือ ผู้มีวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กล้าเสี่ยง เชื่อมั่นในตนเอง มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามทุกระดับชั้น สร้างความผูกพันในองค์กร นำพาองค์กรเข้าสู่เวทีการแข่งขันกับผู้อื่น และบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา (Charismatic leadership) นับว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลสูงใจให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงคุณค่า ความเชื่อถือ ค่านิยมที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันมา และความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรให้เกิดทัศนคติเชิงบวก รู้สึกยินดีที่จะอุทิศร่างกายแรงใจเพื่อองค์กร มองเห็นประโยชน์ส่วนร่วมเป็นหลัก ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่น การยอมรับ โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้การดำเนินงานขององค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือ และความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันที่เกิดจากภาวะผู้นำเชิงศรัทธา เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งยึดโยงผู้นำ และบุคลากรในองค์กร สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 201 โรงเรียน และครูจำนวน 2,076 คน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล และมีพันธกิจที่สำคัญ คือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงได้มีนโยบายการสนับสนุน ส่งเสริม ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบ และจากข้อมูลวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศึกษา การบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในปี 2566 - 2570 พบว่าการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารขององค์กรทำให้ สถานศึกษาขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่น ศรัทธา ผูกพันกัน มีใจทุ่มเทร่างกาย

แรงใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ เป็นองค์การคุณภาพ คุณธรรม บนพื้นฐานความเป็นไทย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อได้สารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

4.1.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา

วัชระ คงแสนคำ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การมีความกล้าเสี่ยง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประวิทย์ มั่นปาน (2565) ได้สรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเชื่อมั่นในตนเอง การมีวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ การมีความสามารถในการควบคุม ตรวจสอบ ประเมินและติดตาม

การมีความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนา การมีความสามารถด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี และการสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการทำตารางสังเคราะห์ความถี่ ต้ององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4.1.2 ความผูกพันต่อองค์การ

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ มี 3 ด้าน ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

Northcraft and Neale (1990) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

สรุปได้ว่าจากการทำตารางสังเคราะห์ความถี่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านความทุ่มเทเต็มใจเพื่อองค์การ และด้านการคงอยู่กับองค์การ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนกร ขรพัต (2561) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตบริการสุขภาพที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตบริการสุขภาพที่ 2 โดยรวม อยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัทร์ระพี วาริตี (2565) ได้ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำบารมีจากมุมมองของข้าราชการฝ่าย ปกครอง ใน จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำบารมีของนายอำเภออยู่ในระดับมาก 2) ระดับความพึงพอใจในตัวผู้นำ การรับรู้ประสิทธิผลภาวะผู้นำ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้นำของข้าราชการฝ่ายปกครองอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการสื่อสารของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในตัวผู้นำ การรับรู้ประสิทธิผลภาวะผู้นำ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้นำ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,076 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ประกอบด้วย อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอขามเฒ่า และอำเภอบ้านด่านคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 1

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 6 องค์ประกอบ 31 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 5 องค์ประกอบ 29 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.1 สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามโดย ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลปรากฏว่า มีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ค่าความเที่ยงตรงถือว่าใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และความผูกพันต่อองค์กรของครู เท่ากับ 0.95

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับครู เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) แบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้าม

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธา ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.17	0.66	มาก	5
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.14	0.75	มาก	6
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.21	0.59	มาก	2
4. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.20	0.72	มาก	3
5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.78	มาก	4
6. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.22	0.79	มาก	1
รวม	4.19	0.67	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.79) รองลงมาได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.59) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของครู

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	4.42	0.52	มาก	4
2. ด้านบรรทัดฐาน	4.52	0.48	มากที่สุด	1
3. ด้านจิตใจ	4.47	0.52	มาก	3
4. ด้านความทุ่มเทเต็มใจเพื่อองค์กร	4.51	0.51	มากที่สุด	2
5. ด้านการคงอยู่ขององค์กร	4.39	0.51	มาก	5
รวม	4.46	0.46	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมากขึ้นไปทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ ด้านความทุ่มเทเต็มใจเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.52) และด้านการคงอยู่ขององค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	0.653**	0.473**	0.497**	0.445**	0.560**	0.578**
X ₂	0.611**	0.442**	0.506**	0.411**	0.528**	0.549**
X ₃	0.623**	0.473**	0.473**	0.418**	0.543**	0.556**
X ₄	0.681**	0.539**	0.593**	0.526**	0.596**	0.645**
X ₅	0.674**	0.499**	0.575**	0.484**	0.573**	0.616**
X ₆	0.691**	0.524**	0.622**	0.547**	0.599**	0.656**
X	0.709**	0.532**	0.592**	0.512**	0.613**	0.650**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .650

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X₆) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .656

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

7.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความทุ่มเทเต็มใจเพื่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการคงอยู่ขององค์กร ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .650

8. อภิปรายผล

8.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีกระบวนการคัดเลือกคนให้มาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ได้คนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษา ประกอบกับในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ได้มีการพัฒนาศักยภาพสมรรถภาพผู้บริหารในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เป็นกันเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ อุ่นใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ (2561) ได้กล่าวว่า ทักษะการสื่อสารด้วยความมั่นใจ จริงใจจะได้รับการยอมรับว่ามีบารมีและสามารถสร้างความพึงพอใจ รู้สึกเป็นมิตรให้กับผู้รับสารได้มากกว่าผู้ที่สื่อสารสับสน คลุมเครือ หรือไม่มีความชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมาสินธุพันธ์ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของอารีรัตน์ จินแส (2562) จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบอำนาจบารมีด้านมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปรียบดังอาวุธพิชิตใจผู้ตามสร้างบารมี ความเชื่อมั่น แรงจูงใจเชิงบวก สร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เป็นกันเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจ เกิดเป็นความผูกพันต่อกันและต่อองค์กร

8.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรทัดฐาน เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 นำบริบทที่เกี่ยวข้องกับภารกิจจัดการศึกษากฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้องมากำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาอย่างชัดเจน เป็นแนวทางแก่สถานศึกษาในสังกัด โดยมีการจัดอบรม นิเทศและติดตามจากต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จึงทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีความรู้สึกผูกพันอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และองค์กร รู้สึกจงรักภักดีและเต็มใจปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) ที่กล่าวว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่างๆ ทำให้รับรู้ว่าคุณค่าขององค์กรมีคุณค่าต่อตน ควรจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์พรรณ คำปา (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภออัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรจรงค์ ลิ้มเจริญ (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการ กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผลการวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของบุคลากรในองค์กรจะมากขึ้นอยู่กับ การสื่อสาร สร้างการรับรู้ที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและภักดีต่อองค์กร

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .650 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .656 เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความผูกพันขององค์กรครู ในการขับเคลื่อนทุกฝ่ายในองค์กรไปสู่จุดหมายร่วมกัน การบริหารสถานศึกษาอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างระบบการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ ด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์อันดี สื่อสารสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน เป็นประจำต่อเนื่อง ทำให้ทุกฝ่ายมองเห็นถึงความจำเป็นขององค์กรอยู่เสมอ ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานเป็นทีม บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร รู้สึกยินดีปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับค่อนข้างสูง กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สอดคล้องกับแนวคิดของ Thayer (1961) กล่าวว่า การสื่อสารถึงเป้าหมายในองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าได้ อีกทั้งทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกสบายใจ อุ่นใจ ที่มีส่วนในการรับรู้ถึงเป้าหมายที่มีร่วมกัน การสื่อสารเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากร

รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนกร ขรพัต (2561) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตบริการสุขภาพที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตบริการสุขภาพที่ 2 โดยรวม อยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยภัทร์ระพี วาริตี (2565) ได้ศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำบารมีจากมุมมองของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำบารมีของนายอำเภออยู่ในระดับมาก 2) ระดับความพึงพอใจในตัวผู้นำ การรับรู้ประสิทธิผลภาวะผู้นำ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้นำของข้าราชการฝ่ายปกครองอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการสื่อสารของผู้นำ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในตัวผู้นำ การรับรู้ประสิทธิผลภาวะผู้นำ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งจากผู้นำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผลการวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันของระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมาก ความผูกพันต่อองค์กรของครูก็มากเช่นกัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรยึดและปฏิบัติให้คงอยู่เป็นปกติต่อไป

9.1.2 ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรสร้างและพัฒนาความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีเป้าหมายชัดเจน ด้วยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่องเคารพนับถือ ทำให้ครูเกิดความศรัทธา ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานได้อย่างเต็มที่

9.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านที่มีค่าประสิทธิสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษารักษา และส่งเสริมการสร้างรูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติ เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

9.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีของผู้บริหารสถานศึกษา

9.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคุณ

10. เอกสารอ้างอิง

- ธนกร ขรพัต. (2561). *อิทธิพลของภาวะผู้นำบรรณมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตบริการสุขภาพที่ 2*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). *การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต*. Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences and arts. 10 (1) : 814- 818.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประวิทย์ มั่นปาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงบรรณมีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์พรรณ คำปา. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภัทร์ระพี วาริตี. (2565). *อิทธิพลของภาวะผู้นำบรรณมีจากมุมมองของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาณุวัฒน์ พันธุ์ประเสริฐ. (2561). *“บรรณมี” กับการมีอำนาจทางการเมือง*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2567. จาก <https://themomentum.co/charismatic-authority/>
- วัชระ คงแสนคำ. (2565). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรางค์ ลิ้มเจริญ. (2557). *การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา*. Journal of Roi Kaensarn Academic. 3(2) : 33-46.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สพป.บร.1. บุรีรัมย์ : สพป.บร.1.*
- อารีรัตน์ จินแส. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อรอุมา สินธุ์พันธ์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงแบบอำนาจนิยมของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย พะเยา. 6(1) : 42-59.*
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *The Journal of Occupation Psychology. 63(2) : 1-18.*
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika. 16(3) : 297-234.*
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610.*
- Thayer Lee O. (1961). *Administrative Communication Homewood. III : Richard D. Irwin Inc.*
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1991). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior. 14(9) : 244–247.*