

**\*ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กร  
ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3**  
**Relationship between Leadership Behavior of School Administrators and  
Organizational Commitment of Teachers in The Schools Under Sisaket  
Primary Educational Service Area Office 3**

สุดารัตน์ ศิริวงศ์<sup>1</sup> สุรศักดิ์ ศรีกระจำ<sup>1\*</sup> จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์<sup>1</sup>

Sudarat Siriwong<sup>1</sup> Surasak Srikrachang<sup>1\*</sup> Jittimaporn Sihawong<sup>1</sup>

<sup>1</sup>คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>1</sup>Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University, Thailand

<sup>2</sup>คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>2</sup>Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University, Thailand

<sup>3</sup>คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

<sup>3</sup>Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University, Thailand

\*Corresponding author e-mail: saktananont2905@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา  
ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ  
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งครู  
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 321 คน โดยการสุ่ม  
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี  
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม  
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
ผลวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความ  
ผูกพันในองค์กรของครูในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; ความผูกพันในองค์กรของครู; ผู้นำสถานศึกษา,  
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน

\* Received: 25 March 2025, Revised: 25 May 2025, Accepted: 29 May 2025

## ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the level of leadership behavior among school administrators, 2) investigate the level of organizational commitment among teachers in schools, and 3) explore the relationship between school administrators' leadership behavior and teacher organizational commitment. The sample consisted of 321 teachers in schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3, selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.985. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) the overall level of leadership behavior among school administrators in schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level, 2) the overall level of organizational commitment among teachers in schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level, and 3) there was a statistically significant high positive relationship between school administrators' leadership behavior and teacher organizational commitment in schools under the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 at the .01 level of significance. These findings can be applied as guidelines for developing leadership skills among school administrators to further enhance teacher organizational commitment within the educational service area.

**Keywords:** Leadership behavior; Teacher Organization Commitment; School leaders; School human resource management

## บทนำ

การบริหารในองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร (ศิริกมล มณีฉาย และคณะ, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยต้องอาศัยทั้งความสามารถด้านการบริหารและพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานระดับชาติ การบริหารที่เน้นใช้อำนาจสั่งการโดยไม่คำนึงถึงจิตใจหรือปัจจัยของครู อาจส่งผลให้เกิดทัศนคติลบต่อผู้บริหารและลดประสิทธิภาพในการทำงาน (เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ และ อรทัย รุ่งวชิรา, 2564) พฤติกรรมของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในการชี้นำ ชักชวน ดัดสินใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดึงศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยความเต็มใจ ซึ่งการบริหารจัดการบุคลากรที่ดีจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนัก และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจึงควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (พงศกร แวนแก้ว และ มัทนา วังนอมศักดิ์, 2566) จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กรได้ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความ

เต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่เกิดความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันนี้ได้อย่างมั่นคง ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการอยู่ร่วมกับองค์กรอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะใช้ศักยภาพ ความรู้ และความสามารถที่มี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเปรียบเสมือนในวงการการศึกษาก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถที่เหมาะสม (ศิริกมล มณีฉาย และคณะ, 2565) และทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร อันจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในงานได้

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการศึกษาริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและระดับความผูกพันในองค์กรของครู การทำความเข้าใจพลวัตเฉพาะในพื้นที่นี้จะช่วยให้สามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงในการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในระดับภูมิภาคให้ดียิ่งขึ้น

จากความสำคัญและอิทธิพลของพฤติกรรมของผู้นำและความผูกพันขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาการแสดงออกของพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่แสดงออกมานั้น ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรการทำงานของครูอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปสะท้อนพฤติกรรมของผู้บริหารและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้นำไปปรับใช้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการแสดงออกให้เกิดความผูกพันในองค์กร นำไปสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาเพื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 196 โรงเรียน จำแนกเป็นครูโรงเรียนขนาดเล็ก 508 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1,312 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 92 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,912 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 321 คน ได้จากการกำหนดขนาดของตัวอย่างของ Krejcie & Morgan รวมทั้งสิ้น 321 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษาได้เป็น ครูโรงเรียนขนาดเล็ก 85 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 220 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 16 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Questionnaires) เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย 1) เพศ 2) ประสบการณ์การทำงาน และ 3) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2555)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู ตามแนวคิดของ พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

### 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

3.2 สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) และเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Item Objective congruence Index) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า

ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม หากข้อคำถามใดมีค่าน้อยกว่า 0.60 จะถูกคัดออก

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงอีกครั้ง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งเอกสารให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย แนบไปพร้อมกับแบบสอบถามและจดหมายแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 นำส่งแบบสอบถามผ่านลิงค์ Google Form ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.3 เก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการลงรหัสเพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การแปลผลความสัมพันธ์แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2565)

|                                  |             |                                  |
|----------------------------------|-------------|----------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ | 0.80 – 1.00 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก  |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์        | 0.60 – 0.79 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง     |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์        | 0.40 – 0.59 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์        | 0.20 – 0.39 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ     |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า | 0.00 – 0.19 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก  |

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวม

| พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา              | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                            | $\bar{x}$        | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา             | 4.01             | 0.05 | มาก   |
| 2. ด้านความเป็นผู้นำในการบริหาร            | 4.00             | 0.05 | มาก   |
| 3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการทำงาน | 3.98             | 0.05 | มาก   |
| 4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการประสานงาน     | 3.97             | 0.05 | มาก   |
| 5. ด้านการตัดสินใจ                         | 3.97             | 0.04 | มาก   |
| เฉลี่ย                                     | 3.98             | 1.07 | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 1.07) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = 0.05) รองลงมาคือ ด้านความเป็นผู้นำในการบริหาร ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.05) ด้านการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการทำงาน ( $\bar{x} = 3.98$  S.D. = 0.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = 0.04)

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D. = 0.78) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.99) และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = 1.22) ตามลำดับ รายละเอียดเป็นดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวม

| ความผูกพันในองค์กรของครู                              | $\bar{x}$   | S.D.        | แปลผล      |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร               | 4.43        | 0.78        | มาก        |
| 2. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร           | 4.15        | 0.99        | มาก        |
| 3. ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร | 3.96        | 1.22        | มาก        |
| <b>เฉลี่ย</b>                                         | <b>4.18</b> | <b>1.03</b> | <b>มาก</b> |

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_{total}$ ) กับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษา  $Y_{total}$  มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ระดับสูง ( $r_{xy} = .684$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลางจนถึงสูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $Y_1$ ) ( $r_{xy} = .743$ ) รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $Y_2$ ) ( $r_{xy} = .528$ ) ความต้องการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $Y_3$ ) ( $r_{xy} = .521$ ) รายละเอียดเป็นดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม  
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

| ตัวแปร      | $X_1$ | $X_2$   | $X_3$   | $X_4$   | $X_5$   | $Y_1$   | $Y_2$   | $Y_3$   | $X_{total}$ | $Y_{total}$ |
|-------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|-------------|
| $X_1$       | 1.000 | 0.948** | 0.935** | 0.935** | 0.924** | 0.714** | 0.518** | 0.497** | 0.969**     | 0.659**     |
| $X_2$       |       | 1.000   | 0.966** | 0.947** | 0.949** | 0.724** | 0.492** | 0.492** | 0.983**     | 0.652**     |
| $X_3$       |       |         | 1.000   | 0.960** | 0.952** | 0.725** | 0.510** | 0.498** | 0.983**     | 0.661**     |
| $X_4$       |       |         |         | 1.000   | 0.964** | 0.737** | 0.553** | 0.550** | 0.981**     | 0.701**     |
| $X_5$       |       |         |         |         | 1.000   | 0.739** | 0.515** | 0.518** | 0.987**     | 0.676**     |
| $Y_1$       |       |         |         |         |         | 1.000   | 0.664** | 0.664** | 0.743**     | 0.913**     |
| $Y_2$       |       |         |         |         |         |         | 1.000   | 0.576** | 0.528**     | 0.854**     |
| $Y_3$       |       |         |         |         |         |         |         | 1.000   | 0.521**     | 0.854**     |
| $X_{total}$ |       |         |         |         |         |         |         |         | 1.000       | 0.684**     |
| $Y_{total}$ |       |         |         |         |         |         |         |         |             | 1.000       |



## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ การ์ดเนอร์ (Gardner, 2011) ที่ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสำคัญของผู้นำจำนวน 9 ประการ อาทิ การตั้งเป้าหมายขององค์กร การปลูกฝังค่านิยมร่วม การกระตุ้นและใช้แรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการอย่างมีระบบ การลงมือปฏิบัติจริง การสื่อสารอย่างชัดเจน การเป็นตัวแทนและสัญลักษณ์ของกลุ่ม ตลอดจนการมีความคิดสร้างสรรค์ ผลลัพธ์ดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับการศึกษาของ ทิพวรรณ ผสมทรัพย์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยชี้ว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำในระดับสูง โดยเฉพาะลักษณะของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ได้แก่ การส่งเสริมแรงจูงใจ การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นมิตร และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาโดย ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์ปิงสกุล และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2558) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางเป้าหมายด้านวิชาการที่สามารถวัดผลได้ และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเสริมสร้างเป้าหมายเชิงวิชาการ ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาอย่างเด่นชัด และในทำนองเดียวกันกับการศึกษาโดย สมฤดี ไยอิม และคณะ (2565) ซึ่งสำรวจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ก็พบว่าพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาของ นุริยะห์ หะแว (2564) ที่ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ยังระบุว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำที่ชัดเจนทั้งในด้านการสั่งการ การวางแผนงานอย่างมีระบบ และการให้ความสำคัญกับทักษะและสมรรถนะของบุคลากร

จากภาพรวมของการศึกษาต่าง ๆ ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำที่ดี มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่การบรรลุผลดังกล่าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเพียงลำพัง หากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับด้วยเช่นกัน

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 แสดงให้เห็นว่าภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นผลจากความรู้สึกภาคภูมิใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมที่ครูมีต่อโรงเรียน จึงส่งผลให้ครูมุ่งมั่นในการทำงานและทุ่มเทอย่างเต็มกำลังทั้งด้านกายและใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างจริงจัง ซื่อสัตย์ และมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว และถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากร แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของ อนงค์ศิริ โรจนโสดม และคณะ (2563) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยพบว่าระดับความผูกพันของครูต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยของ วรวัจน์ สารถวิล และคณะ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงคัดสรรซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีและชุมพร พบว่า ครูมีความผูกพันในทุกด้านในระดับสูงมาก โดยครูแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และ



ความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของ พรนภา กิตติวิภาส และคณะ (2562) ที่สำรวจความผูกพันของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มกำลัง และให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด และสุดท้าย ผลการศึกษาของ มลฤดี ปุริเส และคณะ (2565) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยอ้างอิงแนวคิดของ พอตเตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) ก็ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งแสดงถึงการมีทัศนคติในเชิงบวกและความตั้งใจที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $R_{xy}$ ) เท่ากับ 0.684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำที่ดีและชัดเจน จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ในทางกลับกัน หากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ ก็อาจส่งผลให้ระดับความผูกพันของครูลดลงตามไปด้วย ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนนท์ จิตต์สนอง และคณะ (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กรของครู เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำส่งผลโดยตรงต่ออารมณ์ ค่านิยม และทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น การให้กำลังใจ การสนับสนุน และการบริหารที่โปร่งใส ย่อมช่วยส่งเสริมความรู้สึกไว้วางใจและความผูกพันของครูต่อองค์กรอย่างเป็นธรรมชาติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาโดย สุทธิดา ศรีนวลจันทร์ และคณะ (2567) ที่ชี้ว่า หากผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหาร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูได้อย่างเหมาะสม ก็จะเป็นปัจจัยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกัน พฤติกรรมผู้นำที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดความรู้สึกในเชิงลบต่อผู้บริหารได้นอกจากนี้ ยังพบว่างานวิจัยของ ปาลภัสสร อัญบุตร (2561) ได้ยืนยันถึงความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันของครูในสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยชี้ว่าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำในระดับสูง ครูจะมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูงตามไปด้วย ในทำนองเดียวกัน เพ้ารีย์ กองสิน และคณะ (2566) ที่พบว่าในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอบัวลาย จังหวัดกระบี่ มีปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรในองค์กรมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ยังมีผลการวิจัยอื่น ๆ ที่สะท้อนว่าปัจจัยส่วนบุคคลก็มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรเช่นกัน ดังที่ยุพา กิจส่งเสริมกุล และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ศึกษาไว้ โดยพบว่า อายุ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้ล้วนชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการหล่อหลอมความผูกพันของครูในสถานศึกษา การสร้างความร่วมมือ การสื่อสารที่ดี และการมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ล้วนเป็นกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

(ลูกน้ำ เจนหัตพล, 2564; สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ ประสพชัย พสุนนท์, 2561; อิศรพล ปิ่นขจร และคณะ, 2567)

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ การประสานงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงการเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน พัฒนาทักษะการสื่อสาร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปี่ยมด้วยความรักและความไว้วางใจ ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นประจำ รวมถึงเป็นต้นแบบในการแสวงหาความรู้ ข้อมูล และข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารควรเป็นไปอย่างมีขั้นตอน และชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นอิสระในการพูดคุย ขอคำแนะนำ หรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานได้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ การประสานงาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน และเร่งดำเนินการจัดทำนโยบายที่สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้เพิ่มขึ้นผ่านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เช่น เวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เป็นต้น

1.3 ผู้บริหารควรสื่อสารและกำหนดนโยบายสวัสดิการที่ชัดเจนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมประสิทธิภาพ และสร้างความผูกพันของครูต่อโรงเรียน รวมถึงดำเนินนโยบายที่สร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อลดอัตราการโยกย้ายงานของบุคลากร เช่น การทบทวนและพัฒนาสวัสดิการ หรือการสร้างระบบการยอมรับและยกย่อง

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกสังกัด

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ความรักและความผูกพันในองค์กรต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และเขตอื่น ๆ

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยชี้ชัดว่าระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความผูกพันในองค์กรของครูก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ที่สำคัญคือการค้นพบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างสองตัวแปรนี้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ความผูกพันในองค์กรของครูก็มีแนวโน้มสูงตามไปด้วย

2. การมีปฏิสัมพันธ์ การประสานงาน และการตัดสินใจที่ชัดเจนของผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนส่งเสริมการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนช่วยในการ เสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู

3. การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลยุทธ์ส่งเสริมความร่วมมือและการตัดสินใจที่มีขั้นตอนชัดเจน รวมถึงการให้ความสำคัญกับสวัสดิการและนโยบายที่สร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ จะสามารถเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ ความรักดี และลดอัตราการย้ายงานของครู ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของความผูกพันในองค์กรที่เพิ่มขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ณัฐนันท์ จิตต์สนอง, สุดารัตน์ สารสว่าง, และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 114–124.

ทิพวรรณ ผสมทรัพย์, ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ, และ ทวีศิลป์ กลุณภาค. (2561). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15(28), 112–123.

ธัญญรัตน์ ธนวัฒน์ปิงสกุล และ ปิยพงษ์ สุ่มตติกุล. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายที่ 35 เขตตลาดกระบี่ กรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(3), 467–479.

นุริยะห์ หะแว. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.

บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สุวีริยาสาส์น.

ปาลัสส์ อัญบุตร. (2561). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษา ของ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร*. คุชชินันท์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

พงศกร แวนแก้ว และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปิต. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร*, 14(2), 16–22.

พรนภา กิตติวิภาส, สุดารัตน์ สารสว่าง, และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2562). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสารครุ ศาสตร์ปริทรรศน์* ๗, 6(2), 103–112.

เพารีย์ กองสิน, ชัยรินทร์ ชวนวัน, และ ชีระภัทร ประสมสุข. (2566). การสร้างความผูกพันในองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา อำเภอลำลูกเกด

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, 6(2), 342-357.
- มฤติ ปุริส, และคนอื่น ๆ (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 270-285.
- ยุพา กิจส่งเสริมกุล และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 321-337.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). *ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- วรวัจน์ สารวิถี, โสภนา สุดสมบูรณ์, และ กุลชลี จงเจริญ. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 9(2), 178-189.
- ศิริกมล มณีฉาย, สุรัตน์ สารสว่าง, และ วรณวิศา สืบอนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(40), 343-352.
- เศวตาภรณ์ ตั้งวันเจริญ และ อรทัย รุ่งวชิรา. (2564). แนวทางการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาชาติ. *วารสารครุทรรศน์ (Online) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 1(1), 77-96.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2565). สถิติความสัมพันธ์: เลือกใช้อย่างไร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(2), 1-15.
- สมฤติ ไยอิม, นันทพงศ์ หมีแหละหมั่น, อนุสรณ์ นามประดิษฐ์, และ อภิวัฒน์ ปิยะสกุลชัย. (2565). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 15-34.
- สุทธิดา ศรีนวลจันทร์, เสริมทรัพย์ วรปัญญา, และ ภัสยกร เลาสวัสดิกุล. (2567). วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารครุทรรศน์*, 4(1), 28-39.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 11(1), 2437-2449.
- อนงค์ศิริ โรจนโสตรม, ภารดี อนันต์นาวิ, และ สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(76), 56-66.

อิสรพล ปิ่นขจร, สายฟ้า หาสีสุข, และ รพีพรรณ ปรีชา. (2567). ทักษะการบริหารเวลาสู่ความสำเร็จ. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 4(1), 27–36.

Gardner, H. E. (2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences* (3rd ed.). Basic Book.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>