

พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครปฐม เขต 1
Executive Behavior Affecting Teacher Engagement of Nakhon Pathom
Primary Educational Service Area Office 1

รณชัย ทองงามขำ*, อรพรรณ ตูจินดา**, ดวงใจ ชนะสิทธิ์***

Ronnachai Thongngamkham*, Oraphan Toujinda**, Duangjai Chanasid***

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Master of Education Program in Educational Administration

Nakhon Pathom Rajabhat University

Received: December 27, 2021 Revised: August 7, 2023 Accepted: November 7, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับของความผูกพันของครูในสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 327 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา เท่ากับ 0.67 – 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร เท่ากับ 0.98 และด้านความผูกพันของครู เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ด้านแรงผลักดันในการจูงใจ ด้านกระบวนการควบคุม ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านกระบวนการตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย ตามลำดับ

2. ระดับของความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

3. พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ประกอบไปด้วย ด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน (X_4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (X_8) ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย (X_6) และด้านกระบวนการตัดสินใจ (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.81 + 0.42(X_4) + 0.37(X_8) + 0.18(X_6) - 0.14(X_5)$

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้บริหาร, ความผูกพันของครู, ประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of executive behavior; 2) the level of teacher engagement; and 3) executive behavior affecting teacher engagement. The sample was 327 administrators and teachers under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, derived by proportional stratified random sampling distributed by school size. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content validity between 0.67 - 1.00. The internal consistency reliability coefficients were 0.98 for executive behavior and 0.98 for teacher engagement. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The results of the research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, executive behavior was at a high level. The aspects were communication process, motivational, control process, performance and training standards, interaction processes, decision-making process, leadership and goal ranking, respectively.

2. Overall and in specific aspects, teacher engagement was at a high level. The aspects were mind, persistence and norm, respectively.

3. The executive behavior in the aspects for interaction processes (X_4), performance and training standards (X_8), goal ranking (X_6), and decision-making process (X_5) together predicted the teacher engagement (Y_{tot}) at the percentage of 73.90 with statistical significance level of .01. The regression analysis equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.81 + 0.42 (X_4) + 0.37 (X_8) + 0.18 (X_6) - 0.14 (X_5)$

Keywords: Executive Behavior, Teacher Engagement, Primary Education

บทนำ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 กำหนดนโยบายด้านที่ 2 ด้านการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้มีความสำคัญกับศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ” ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกัน โดยเน้นปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเชิงสมรรถนะรายบุคคล ตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านทักษะสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 มีทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะวิชาชีพขั้นสูงเป็นนักคิดเป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม เป็นผู้ประกอบการ เป็นเกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรมและมีความสามารถในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 35)

สถานศึกษาถือเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังนั้นการจะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถที่พึงประสงค์นั้น สถานศึกษาจึงต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งในการทำงาน ไม่มีผู้ใดที่จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามลำพัง ดังนั้นเทคนิคที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันคือการรับรู้ถึงความถนัดและการเข้าถึงบุคลากรทุกคน พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารจะเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญเนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นตัวแบบของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีเทคนิควิธีการบริหารงานที่ดี ย่อมส่งผลด้านดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน เพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังที่ Davis (1972: 103) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญในฐานะที่เป็นหัวหน้า ซึ่งต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงเป็นผู้มีสติปัญญาดีเป็นผู้มีความกว้างขวาง เป็นที่ยอมรับของทางสังคม มีทัศนคติ มนุษยสัมพันธ์ และมีแรงจูงใจภายในที่รับผิดชอบต่อการงานใด ๆ สูง ซึ่งสอดคล้องกับ เชียงแพง พรวิไลย (2556: 10-11) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมของผู้บริหารไว้ว่า การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ในการร่วมมือกันทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าที่เราเรียกว่า ผู้บริหาร และการร่วมมือกันนั้นจะจัดในรูปขององค์การประเภทต่าง ๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ การบริหารจึงเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างประหยัดและคุ้มค่าให้มากที่สุด การดำเนินงานดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ นั้นเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะทำให้ผู้บริหารมีบทบาทขึ้น

ผู้บริหารนั้นเปรียบเสมือนเข็มทิศในการนำทางของสถานศึกษา ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารในบริบทต่าง ๆ ย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้นำ บริหารงานโดยยังไม่มีความรู้ความสามารถมากพอ บุคลากรในสถานศึกษาก็จะเกิดความไม่มั่นใจ ไม่เชื่อใจ ขาดความรักและเชื่อมั่นในหน่วยงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แต่ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารมีการแสดงพฤติกรรมทางบวก เสริมแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นกันเอง คอยให้คำแนะนำปรึกษา เป็นต้นแบบที่ดี ก็จะหลอมรวมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันกัน และรู้สึกมีความสุขในการทำงาน รักหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เป้าหมายในทุก ๆ ด้านในภาพรวมเป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยจะเกิดผลลัพธ์ทางบวกกับทุกฝ่าย ดังที่ อรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560: 5-6) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค้นพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันและกระตุ้น

ความรู้สึกภายในให้เกิดความต้องการ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีจำนวนโรงเรียนที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 105 โรงเรียน มีอัตรากำลังขาดเกณฑ์ จำนวน 36 โรงเรียน 58 อัตรา อัตรากำลังครูเกินเกณฑ์ จำนวน 34 โรงเรียน 55 อัตรา อัตรากำลังครูพอดีเกณฑ์ จำนวน 35 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2562: 4) จะเห็นได้ว่าอัตรากำลังครูขาดเกณฑ์มีจำนวนมาก มีการขอย้ายสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดความไม่พึงพอใจในระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ประสิทธิภาพของผู้บริหารยังน้อย ผู้บริหารไม่มีเทคนิคในการให้ขวัญและกำลังใจ เน้นระบบอาวุโสทำให้คนรุ่นใหม่หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่สามารถจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นผลให้ครูมีความต้องการที่จะย้ายไปยังสถานศึกษาใหม่เพื่อปฏิบัติงานอย่างสบายใจและมีศักยภาพ แต่เนื่องจากปัญหานี้ ไม่ได้แก้ไขได้ด้วยการย้าย แต่เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับตัวและหาเทคนิควิธีการบริหารที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษารักและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำให้สถานศึกษาบรรลุสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,212 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 109 คน ครูจำนวน 2,103 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 16 คน และครูจำนวน 311 คน

คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2551: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กระจายตามขนาดสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงผลักดันในการจูงใจ ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านกระบวนการตัดสินใจ ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย และด้านกระบวนการควบคุม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานนท์, 2551: 57-58) ตอนที่ 3 สอบถามระดับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีการตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้กระทงคำถามด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร จำนวน 35 ข้อ และด้านความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา จำนวน 18 ข้อ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970 อ้างถึงในสุวิมล ติรภานนท์, 2551: 156) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร เท่ากับ 0.98 และด้านความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา เท่ากับ 0.94

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย 2) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารและความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562: 363) และ 4) การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านแรงผลักดันในการจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย

2. ระดับความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3. พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย และด้านกระบวนการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย และด้านกระบวนการตัดสินใจ สามารถทำนายความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ร้อยละ 73.90

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีทักษะด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย และด้านกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความจงรักภักดีและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ผสมทรัพย์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จและพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 2 ได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 59.2% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.2 ดังที่ สลิรัตน์ ด้วงทองกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารที่มี เพศ วุฒิการศึกษาประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .64 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ธนพล สะพังเงิน (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางพัฒนา

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่ 6.1) แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น และ 3) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานมอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ ต้องพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้น 6.2) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารต้องหาการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ

2. ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่า ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เห็นว่าความผูกพันของครูสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารจะต้องมีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิภา ชัยโกศล (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความ โปร่งใส (2) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 สอดคล้องกับนพดล ฤทธิโสภ (2558) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) องค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ผลการยืนยันกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครู รวมทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น และ แบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการจัดการ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความซื่อสัตย์ในองค์กร และ

ความสำคัญของงาน 2. กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ คือ เสริมสร้างความผูกพันด้านปัจจัยค่าจ้าง เสริมสร้างความผูกพันด้านการ จัดการองค์กร สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน เสริมสร้างแรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน เสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กร และ เสริมสร้างความสำคัญในงานและประสบการณ์ในการทำงาน 3. ผลการยืนยันกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง มีความมีประโยชน์และ มีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับสุจิตรา วสุวัต (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเชียงแพง พรวิไลย (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดแผนกศึกษาและกีฬา ประจำจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬา จังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการ และกีฬาจังหวัดอุดมไซ พบว่าพฤติกรรมของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ผลการศึกษาคำพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4. ผลการเปรียบเทียบคำพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬา จังหวัดอุดมไซ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า โรงเรียน ขนาดกลางมีความพึงพอใจสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับคำพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยรวมพฤติกรรมของผู้บริหารกับคำพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งการทำงาน คำพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธ์ คำพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสรุป พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและคำพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดแผนกศึกษาธิการและกีฬาจังหวัดอุดมไซ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาพัฒนาองค์ประกอบ พฤติกรรมของผู้บริหารให้สูงขึ้นต่อไป

3. พฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย และด้านกระบวนการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และได้ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ร้อยละ 73.90 จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้บริหาร ด้านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการตั้งเป้าหมายหรือการจัดลำดับเป้าหมาย ด้านกระบวนการตัดสินใจ และหาแนวทางพัฒนาแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรทางการศึกษาจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และเกิดความรักและห่วงใยในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธาสินี เพชรกระจ่าง (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านให้คำแนะนำบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน ที่มีความสำคัญ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ 4) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านเข้าใจสถานการณ์ 5) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ 6) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านเน้นการวางแผน 7) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านตักเตือนและสวดส่อง บุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และ 8) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม 2) ความผูกพันด้านจิตใจ และ 3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสแตกต่างกัน 3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ให้ครอบคลุมและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อสร้างความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา และเสริมสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษาและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กัญญิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชียงแพง พรวิไล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดแผนกศึกษาและกีฬาประจำจังหวัดอุดมไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัทพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพวรรณ ผสมทรัพย์. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพดล ฤทธิโส. (2558). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรนิภา ชัยโกศล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศลิศา สายศรี. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สลิลรัตน์ ตัวทองกุล. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- สมศักดิ์ เจริญพูล. (2561). การตรวจสอบความทับซ้อนกันของภาวะสันนิษฐานทางจิตวิทยาในบริบทของการวิจัยเชิงพฤติกรรมองค์การ : กรณีศึกษา ภาวะสันนิษฐานความพึงพอใจในงานความผูกพันพนักงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันองค์กร. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2562). การจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 แผนอัตรากำลัง 1 ปี (พ.ศ.2563). สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2564 แหล่งที่มา http://www.nptedu.go.th/area1/data/download_1600854310_planattra2563.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุธาสนี เพชรกระจ่าง. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Allen, N, J and Meyer, J, P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization**. *Journal of Occupational*.
- Davis, Keith. (1972). **Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). **The Measurement of Organizational Commitment**. *Journal of Vocational Behavior*. Retrieved January, 30 2014 from www.parasmodir.com/bazar/component/com_jshopping/files/demo_products/commitment-mowday.pdf.