

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 21 จังหวัดหนองคาย

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEACHER'S COMMITMENT IN SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF EDUCATIONAL SERVICE AREA 21,
NONG KHAI PROVINCE

¹ณัฐวุฒิ ชัยคำ และ ²วันทนา อมตารียกุล

¹Nattawud Chaikhom and ²Wantana Amatariyakul

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ประเทศไทย

Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

¹nutty19912534@gmail.com, ²chaikhom@gmail.com

Received December 25, 2020; Revised February 12, 2021; Accepted March 20, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันของครูในโรงเรียน และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย 291 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

แบบสอบถามแบบ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยทางการบริหาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า โดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยทางการวางแผนงานวิชาการ และปัจจัยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 71.10

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันของครูในโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were as the followings: 1) To study the level of academic leadership of the school administrators; 2) To study the level of teachers' commitment in the schools; 3) To study the relationship between academic leadership of the school administrators and teachers' commitment in the schools; and 4) To study the academic leadership of the school administrators affecting the teachers' commitment in schools under the Secondary Educational Service Area Office 21, Nongkhai Province. The research samples were 291 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office 21, Nongkhai Province. The sample was obtained by stratified random sampling using Krejcie and Morgan's table of sample size. The research instrument was a questionnaire with rating-scale of 5 levels. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results indicated were follows. 1. The overall academic leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 21 was at a high level. 2. The overall level of teachers' commitment in schools under the Secondary Educational

Service Area Office 21 was at a high level while considering by aspect was at the highest level and a high level. 3. The relationship between academic leadership and teachers' commitment in the schools under the Secondary Educational Service Area Office 21 was positive with a statistical significance at the level of .01. 4. Multiple regression analysis and creation of performance forecast equations of academic leadership affecting the teachers' commitment in schools under the Secondary Educational Service Area Office 21 by using administrative factors as predicting variables indicated that management, academic planning, and academic atmosphere promotion affected the teachers' commitment in schools under the Secondary Educational Service Area Office 21. It was predictable that the teachers' commitment in schools under the Secondary Educational Service Area Office 21 was at 71.10 percent.

Keyword: Academic Leadership, School Administrators, Teachers' Commitment

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่รวดเร็วในยุคปัจจุบันหรือที่เรียกว่า ยุคไร้พรมแดนไม่ว่า จะอยู่ไกลแค่ไหนก็สามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยหลากหลาย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษาของไทย จำเป็นต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้ดำรงอยู่ในสังคมไทย ในอนาคตได้อย่างสันติสุข การพัฒนาจึงมุ่งจะพัฒนาคนหรือคุณภาพของคนให้เป็นกำลัง สำคัญในการพัฒนาประเทศตามที่พระราชกฤษฎีกากว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 13 ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี โดยจัดทำ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน”

สำหรับในโรงเรียนนั้น “ครู” ก็นับได้ว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูงและแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานในระดับสูง และมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ที่ดีกว่า (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008: 87) ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งความ

ผูกพันของบุคลากรจะมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารทางวิชาการจะสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรที่มีร่วมกันได้มากน้อยเพียงใด โดยผู้บริหารทางวิชาการจำเป็นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร และเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานต้องให้ความสำคัญและใส่ใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ได้ทอดทิ้งเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร มีความสามัคคีคอยช่วยเหลือกันจะทำให้บุคลากรอยากจะมาทำงานและอยากเพิ่มขีดความสามารถของตนให้เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ โดยองค์กรในอนาคตจะไม่เป็นเพียงสถานที่ที่ผู้คนก้มหน้าก้มตาทำงานแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ควรจะเป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อจิตใจของบุคลากรที่จะให้ทั้งความรัก ความสามัคคี ความอบอุ่นในการทำงาน ความเอื้ออาทรที่มีต่อกันเหมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งเป็นที่รวมของจิตวิญญาณของบุคลากรเพื่อให้ที่ทำงานเป็นสถานที่ที่บุคลากรรู้สึกผูกพันและทำงานอย่างมีความสุข ผู้วิจัยซึ่งรับราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคายและเป็นผู้สอน ซึ่งรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนและหน่วยงานต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ผลงานวิจัยจะช่วยเป็นข้อมูลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต

21 จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,191 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย จำนวน 1,191 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการนิเทศ และ 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความศรัทธา 2) ด้านความทุ่มเท 3) ด้านความจงรักภักดี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560: 210)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 126)

4.4 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: rxy) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ปัจจัยทางการวางแผนงานวิชาการ รองลงมา เป็นปัจจัยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความทุ่มเท รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดี และด้านความศรัทธา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยทางการบริหาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า โดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยทางการวางแผนงานวิชาการ และปัจจัยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .715 ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ ร้อยละ 71.10 สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 21 เมื่อใช้ความผูกพันของครูเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .358 + .542(X_2) + .229(X_1) + .145(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .540(X_2) + .197(X_1) + .126(X_4)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผนงานวิชาการ อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยทางการวางแผนงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงานวิชาการ กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับภายในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการในโรงเรียน มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง ชี้แจงทำความเข้าใจใน

วัตถุประสงค์ของหน่วยงานกำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสามารถในการเป็นนักวางแผน รู้กระบวนการวางแผนและการนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน จัดทำเป้าหมายและแผน การดำเนินงานต่างๆ ให้ชัดเจน จัดคนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบและตรงตามความสามารถของแต่ละ บุคคล กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในส่วนของงานในโรงเรียน และ มีการควบคุมด้านการวางแผนงานให้เป็นไปอย่างดีขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารจัดการของโรงเรียน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และในการทำงานทุกชนิดจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและมีการคาดคะเนได้ผลเสียไว้อย่างรอบคอบการวางแผนที่ดีความมุ่งเน้นผลที่เกิดกับตัวนักเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจึงต้องแสดงบทบาทผู้นำในการวางแผน การวางแผนงานวิชาการ เป็นกระบวนการซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางวิทยาการในการกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต ซึ่งถือว่า การวางแผนงานวิชาการเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งของการบริหาร ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ การวางแผนงานวิชาการเป็นการที่หน่วยงานรับผิดชอบในการจัดการวิเคราะห์สภาพปัญหาและดำเนินการวางแผนในการดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อไป

1.2 ปัจจัยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการใช้เทคนิคการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็นทางด้านวิชาการโดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ปรึกษาหารือด้านการจัดการเรียนด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียนและการร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้คณะครูมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินตนเองเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานวิชาการ สอดคล้องกับจุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552: 187) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนต่างช่วยกันเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นบรรทัดฐานและทัศนคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านการควบคุม การใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ของครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดว่าเห็นผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่อำนาจสูงสุดในโรงเรียน ควรจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานของครูอาจารย์ ในการส่งเสริมและพัฒนาสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะ ผู้นำทางวิชาการว่า ควรเป็นผู้นำที่ต้องแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา มีการติดตามและประเมินผลหลังเข้ารับการอบรม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของตัวบุคคลให้ดีขึ้นทั้งทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทัศนคติเป็นสภาวะภายในจิตใจที่เกิดจากความพร้อมต่อการเรียนรู้และการจัดระบบประสบการณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของคน ทั้งนี้ ทัศนคติยังเป็นการผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และความรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และทัศนคติระดับบุคคลจะทำให้เกิดความปรารถนาในการเรียนรู้และสนใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช ธนสมบูรณ์ (2556) ศึกษาการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ: กรณีศึกษามูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ กล่าวว่า การได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานนั้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลักษณะของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพบปะพูดคุยหรือการสอนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะและความชำนาญได้อีกวิธีหนึ่ง แนวทางดังกล่าว จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญของตนเองไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.4 ปัจจัยด้านการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านงานวิชาการของโรงเรียน มีการกำหนดจุดประสงค์การนิเทศที่ชัดเจน มีการสร้างเครื่องมือนิเทศเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นผู้เฝ้าหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ได้ปรับปรุงวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการ

นิเทศและการประเมินด้านการสอน เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานนิเทศน้อย ทำให้ผู้บริหารไม่สนใจที่จะแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ แนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตรการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน กระบวนการจัด บริหารการศึกษานั้น เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดว่า การศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและมีความเปลี่ยนแปลงอย่างมากในทุกๆ ด้านบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้เฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การนิเทศจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียนจึงต้องแสดงบทบาทในการนิเทศช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรดังกล่าว

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความศรัทธาต่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะทุ่มเท ตั้งใจปฏิบัติงานที่โรงเรียนมอบหมายให้มีประสิทธิภาพที่สุด โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและนักเรียนเป็นสำคัญ ความผูกพันของครูเป็นเจตคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ ความผูกพันของครูเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะสามารถนำมาใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน นอกจากนั้นความผูกพันของครูจะเป็นแรงผลักดันบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานและความผูกพันของครูจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้เป็นอย่างดี ความผูกพันของครูยังสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของครูในสัปดาห์ถัดไปและการคงอยู่ ในอาชีพของครูได้ ครูที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ที่ดีกว่า บุคคลที่มีความผูกพันของครูสูง จะมีความพึงพอใจในงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมเต็มใจ เอาใจใส่ต่อองค์การ จะอยู่กับองค์การ พยายามทำงานที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพันต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์การ

2.1 ด้านความทุ่มเท พบว่า ครูมีความทุ่มเทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เสียสละเวลา พลังกายพล้งใจให้กับการทำงาน ภาระงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ

ของครู ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ การที่บุคคลให้ความสนใจ มีความรับผิดชอบในงานและรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะพยายามพัฒนาและปรับปรุงงานต่าง ๆ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยคิดว่าตนเองนั้นรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีความผูกพันทางจิตใจกับงาน และระดับผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ แสดงถึงควมมีคุณค่าและภาพลักษณ์ของตนเอง

2.2 ด้านความจงรักภักดี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของโรงเรียน ครูมีความรัก ห่วงแหนโรงเรียนเสมือนโรงเรียนเป็นครอบครัวของตนเอง จะไม่ทำสิ่งใดๆ ที่จะทำให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อโรงเรียน ครูมีความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เหมาะสมกับตนเอง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุการทำงาน การที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานพร้อมที่จะสนับสนุนหรือมอบผลประโยชน์ให้กับองค์กรระยะยาว มีความรู้สึกในแง่บวกที่มีต่องาน เช่น ความชื่นชมหรือเต็มใจ ซึ่งความจงรักภักดีในการทำงานนั้น จะคงอยู่ตราบเท่าที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับคุณค่าที่ดีกว่าที่จะได้รับจากองค์กรอื่นๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของจิระศักดิ์ สุนันตะเครือ (2550: 7) บุคคล ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานนั้นต่อไป ไม่อยากเปลี่ยนไปทำงานอื่น การจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น คือ อารมณ์หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่องานของตน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่องานของตนโดยจะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบของการให้ความรักและสนับสนุนต่องานของตน ทำงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทต่อองค์กรและงานของตนด้วยความซื่อสัตย์ มีความต้องการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของงานตลอดไป

2.3 ด้านความศรัทธา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความศรัทธาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจาก ครูมีความเลื่อมใสและศรัทธาต่อโรงเรียน ค่านิยม นโยบายของโรงเรียนสอดคล้องกับเจตคติของตนเอง ครูมีการกล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดีอยู่เสมอ และยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ แผนนโยบายของโรงเรียนด้วยความสมัครใจ ครูมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน และนักเรียน และครูพร้อมที่จะชักชวนหรือแนะนำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันในโรงเรียน ความศรัทธา เป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดทีมงานที่ดี การมีขวัญกำลังใจสูง เชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้บริหาร ก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และมั่นใจว่า สามารถทำหน้าที่ได้สำเร็จตามเจตนารมณ์ ความศรัทธาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลและบุคคลกับองค์กร ที่เกิดจากความเชื่อของบุคคล ที่เชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความมั่นใจในการคิด และการกระทำของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งใน

ระบบโรงเรียน ครูจะต้องมีความศรัทธาในโรงเรียน จึงจะสามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการบริหารองค์การที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับภาระงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้พร้อมสำหรับกิจกรรมการเรียนการสอน และการทำงานด้านอื่นๆ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อยกระดับวิชาชีพ และส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ดีขึ้น โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำงานอย่างอิสระ โดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิดา เล็บครุฑ (2554: 20) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของครูทุกด้านในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญจน์ชัยญา สัมมาทรัพย์ (2558: 15) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยใช้ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ปัจจัย ได้แก่ โดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยทางการวางแผนงานวิชาการ ปัจจัยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่สมบูรณ์ที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .715 สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูร้อยละ 51.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ ความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีระบบแบบแผนการทำงานที่ดี อาจเนื่องมาจาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุข จากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพและเพิ่มความผูกพันของครูของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยทางการวางแผนงาน วิชาการ ปัจจัยด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการนิเทศตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งบอกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย มีการพัฒนาคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ตามมาตรฐานการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ให้มากขึ้นไปอีกจนถึงระดับมากที่สุดและส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่นำปัจจัยทางการบริหารในด้านอื่นๆไปพัฒนาคุณภาพ ต่อไปได้

ด้านความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย พบว่า ครูมีความทุ่มเทในการดำเนินการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะจงรักภักดีกับหน่วยงานที่ทำ มีความศรัทธาในด้านวิชาชีพ และที่สำคัญควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพผลการดำเนินงานตามมาตรฐานในด้านอื่นๆ ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากนั้นผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ นำปัจจัยทางการบริหารทุกด้านทุกปัจจัยไปพัฒนาและนำไปประยุกต์ใช้ทำให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงสุด รวมถึงการส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคาย ทั้งจะส่งผลไปถึงมาตรฐานการดำเนินงานของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จังหวัดหนองคายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ชัยญา สัมมาทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จีระศักดิ์ สุนันตะเครือ. (2550). *ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย : แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.