

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPALS' CHANGE LEADERSHIP AND TEACHERS'
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNDER THE OFFICE
OF CHACHOENSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ชนิษฐา ณรงค์ศักดิ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร.พจนีย์ มั่งคั่ง และดร.ศรีัญญา ไพรวรรณ์

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate 1) the level of Principals' change leadership under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 2) the level of teachers' organizational commitment under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 and 3) the relationship between Principal change leadership and teacher's organizational commitment of those schools. The samples were 409 teachers of school principals under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 in the academic year of 2556 B.E. The research instrument used for data collection was a set of 5-item rating scale questionnaires. Frequency, percentage, mean and standard deviation, the Pearson correlation (Pearson product moment correlation coefficient) were employed for data analysis.

The findings revealed as following details :

1. The Principals' change leadership under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, as a whole, was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of shared vision, role model, performance promotion, work challenge and work inspiration, respectively.

2. The teachers' organizational commitment under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1, as a whole, was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of acceptance of organizational goal and value, desire of membership maintenance and willingness to work for the organization., respectively.

3) The Principals' change leadership and the teachers' organizational commitment under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 was significantly positive correlation at the highest level ($r_{xy} = .974$) of .05 respectively.

Keywords : Principals' Change leadership, teachers' commitment, Chachoengsao primary educational service

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 409 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นแบบอย่าง การส่งเสริมให้ปฏิบัติ การสร้างความท้าทาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ
2. ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .974$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์การของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้เร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพิ่มขึ้นในมิติการพัฒนาต่างๆ และเสริมรากฐานของประเทศให้เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ สามารถจัดการความเสี่ยงและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า ข) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 มาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ว่าให้

กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชนให้มากที่สุด ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงที่จะสามารถนำบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พิเชษฐวงศ์เกียรติขจร, 2553, หน้า 36)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2556) จึงเป็นอีกทางหนึ่งที่ได้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนสังคมไทยให้เกิดการพัฒนาอย่างเข้มแข็งยั่งยืนในท่ามกลางสภาวการณ์ปัจจุบัน รัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 จึงมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการคือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา มีกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพ คนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษา และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษาอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 13)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีทำงานรวมทั้งสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ทักษะและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เนื่องจากคำว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นและอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ (ยุดา รักไทย, 2546, หน้า 93) ซึ่งลักษณะประการหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ต้องมีวิสัยทัศน์วิเคราะห์ตัดสินใจ โดยมองอย่างภาพรวมทั้งหมด สามารถวางนโยบายที่ชัดเจนจัดแผนงานและแผนเงินให้เข้ากัน กระจายและมอบอำนาจเป็น รวมทั้งผลการปฏิบัติการเข้าใจบริบทอันหลากหลายในสังคมและบริหารจัดการเพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทางที่มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวม (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 63) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของครูให้สูงขึ้น ทำให้ครูรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ครูรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ครูมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง (กัลยานี พรหมทอง, 2546, หน้า 62) ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการใช้ศิลปะหรือความสามารถในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนสภาพความพยายามของข้าราชการครูให้สูงขึ้นเป็นผลให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานเกินความคาดหวังโดยผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ข้าราชการครูมี ความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือควบคุมตนเองได้ (สมพร จำปานิล, 2550, หน้า 36) ดังที่ สัมฤทธิ์ หงส์ชูตา (2548, หน้า 148) ศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นสำหรับสังคมไทย เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การประเมินคุณภาพสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำ คือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์การไปสู่เป้าหมาย ทำนองเดียวกัน พรศิษฐ์ คำรอด (2549, หน้า 136) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรยอมรับจุดมุ่งหมายของกลุ่มและการทำงานที่สอดคล้องกันและควรจะต้องมีความคาดหวังในการทำงานไว้สูงหรือสมบูรณ์แบบผู้นำควรตัดสินใจและแสดงออกอย่างแน่วแน่ มั่นคง และควรให้กำลังใจในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งควรจะต้องมาตรฐานและความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนให้สูงไว้ สถานศึกษาควรยึดมั่นในเป้าหมายหลัก คือช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมในสถานศึกษา สนับสนุนการพัฒนาครู ช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเปรียบเสมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (ปฏิรูป) ของสถานศึกษาในอนาคตอันใกล้ ดังนั้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ได้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารประเทศเท่านั้น แต่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับนับตั้งแต่ผู้บริหารระดับประเทศลงมาถึงผู้บริหารระดับสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 13-16)

หากสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาได้มากเท่าไร ก็จะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกของสถานศึกษาต่อไป ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อสถานศึกษามากที่สุด (สาธิต รื่นเรืองใจ, 2549, หน้า 2) ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาในระดับสูงก็จะมี ความผูกพันต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เสียสละเวลา มีความรัก ความพอใจ เชื้อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และต้องการดำรงเป็นสมาชิกของสถานศึกษา เพื่อสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาต่ำ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาอาจเป็นที่ไม่พึงประสงค์ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบหรือขอยกย้ายไปอยู่ที่อื่นจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั้งหมด การมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ บ่งบอกถึง อัตราการลาออก การขาดงาน

การเผชิญหน้าในการทำงานของพนักงาน ความไม่จงรักภักดีต่อองค์กร มีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมขององค์กร ขาดขวัญในการทำงานที่สำคัญอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการสอน (Robert & Hunt; อ้างถึงใน ทิพวรรณ โอษคลัง, 2549, หน้า 27) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูจึงเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับความผูกพันของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองของความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานศึกษา (Ebmeier & Nicklaus, 1999, pp. 351-369; อ้างถึงใน สาสิต รื่นเรืองใจ, 2549, หน้า 2) ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการธำรงรักษาบุคลากรในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวบ่งบอกถึงการโยกย้าย การลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน (บุญช่วย คล้าเอม, 2551, หน้า 7)

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูผูกพันต่อองค์กรคือ การบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้วิธีการโน้มน้าวครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา อยากรอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลดีต่อองค์กรหลายประการ ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง ความผูกพันขององค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรใดมีความผูกพันต่อองค์กรสูง การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็เป็นไปอย่างง่ายดาย (ฐิตพัฒน์ สดางจันท์, 2552, หน้า 13) ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กร และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (จาง เหล่าคงธรรม, 2554, หน้า 10) ดังที่สตีล (Steer, 1977, p. 48) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกความคิดเห็นและทัศนคติต่องานที่ได้ปฏิบัติและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเสียสละความจงรักภักดีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรก็คือพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (บุญช่วย คล้าเอม, 2551, หน้า 8) สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการปฏิรูป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการนำถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นควรจะต้องเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และจงใจก่อนเป็นอันดับแรก แต่การสร้างศรัทธาที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การนำนี้สำเร็จ แต่ถ้าหากคนมีความชอบ ความเชื่อหรือศรัทธาในตัวผู้นำแล้ว การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ก็มีโอกาที่จะสำเร็จได้ (ประพนธ์ ผาสุกยิต, 2544, หน้า 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตามพยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร (ชัยยนต์ เสรีเรืองยศ, 2548, หน้า 15-16; Bass, 1999, pp. 603-703) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะในการมองการณ์ไกล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา การตัดสินใจ กระตุ้นทำให้เกิดปัญญา และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่น ทำให้คนและงานทั้งระบบดีขึ้น สอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูแซร์ (2546, หน้า 44-67) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญซึ่งผู้อื่นคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่สามารถรวมและประสานพลังความคิด พลังงานของทุกฝ่ายภายใต้การบังคับบัญชา

ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน เป็นผู้ที่จะกำหนดและชี้ทิศทางเป้าหมายของการทำงาน จะต้องผสมผสานความต้องการส่วนบุคคลกับองค์การให้สอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบงานมากกว่าคนทั้งปวงในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะหมุนให้กลไกตัวเล็กตัวน้อยหมุนตามไปด้วย ผู้บังคับบัญชาที่เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถ จะเป็นที่รักใคร่ด้วยใจจริงของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นศูนย์รวมน้ำใจของบุคคลในหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การและเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงผลงานการขาดงานและการลาออกจากงานที่ปฏิบัติ รวมถึงเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีต่อผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่มีต่อองค์การ (Elliott & Crosswell, 2000; อ้างถึงใน สาทิตรินทร์ใจ, 2549, หน้า 26)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 142 โรง ผู้บริหารจำนวน 142 คน มีจำนวนข้าราชการครู 1,448 คน จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนั้นสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2553, หน้า 15-17) จากการศึกษาสภาพปัญหาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่สำคัญส่วนหนึ่ง คือการเขียนคำร้องขอย้าย และคำร้องขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของครูสาเหตุที่ทำให้ลาออกหรือขอย้ายเนื่องจากปัญหาในเรื่องกฎระเบียบต่างๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเพื่อนร่วมงาน ปัญหาครูย้ายตามครอบครัว และครูย้ายคืนถิ่น และปัญหาเงินเดือน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2553, หน้า 40)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูดังกล่าวมาแล้วในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยอาจเป็นแนวทางการพัฒนาและสร้างเสริมภาวะผู้นำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การแก่ครูได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ ไคเซอร์ และพอสเนอร์ (Kaiser & Posner, 1993, pp. 44-47) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างความท้าทาย 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) การส่งเสริมให้ปฏิบัติ 4) การเป็นแบบอย่าง 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

2) ด้านความผูกพันต่อองค์การของครูผู้วิจัยบูรณาการจากแนวคิดของ มอร์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982, p. 72) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ
- 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การ

2. ขอบเขตของประชากร

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 142 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครูจำนวน 1,448 คน รวมประชากร 1,590 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู 306 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 ได้โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 409 คน จากนั้นนำมากำหนดตามสัดส่วนของประชากรโดยการสุ่มอย่างง่าย แยกตามรายอำเภอ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1) ตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- (1) การสร้างความท้าทาย
- (2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
- (3) การส่งเสริมให้ปฏิบัติ
- (4) การเป็นแบบอย่าง
- (5) การสร้างแรงบันดาลใจ

2) ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน

- (1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- (3) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม 2 ลักษณะคือ ผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง และส่งผ่านสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลให้ สำหรับการเก็บแบบสอบถามคืนนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองและให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งคืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในช่องรับคืนแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1) วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศหญิงมีมากที่สุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมา เพศชาย 146 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุดมีจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมา คือ ผู้ที่มีการศึกษา

ระดับปริญญาโท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มากที่สุด มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมา คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 25.43 ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.02 เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน มีจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 74.82 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18

2. ผลของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการศึกษาผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .974$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วรวิทย์ (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการที่จะบริหารองค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานด้วยความศรัทธา เต็มใจ เพื่อให้เกิดพลังอันที่จะพัฒนาองค์การให้ไปถึงจุดหมาย และเจริญรุ่งเรือง พร้อมทั้งมีความพยายามตลอดเวลาที่จะค้นคว้าหาวิธีการ และทฤษฎีเพื่อจะจูงใจให้คนทำงานอย่างขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

มีการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำในฐานะของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพล และความสัมพันธ์ของพลังอำนาจที่มีในตนเองแสดงบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ยุคธา รักไทย (2546, หน้า 93) ได้กล่าวว่า ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีทำงาน รวมทั้งสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ทักษะและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เนื่องจากคำว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นและอยู่ในฐานะที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ์สิทธิ์ มิบุญ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ระวีวรรณ บุญสม (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับผู้เกี่ยวข้อง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน และมีมาตรการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยัง ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับแรก

3. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ โฆษคลัง (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารบางส่วนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีการให้กำลังใจกับครูยังไม่สม่ำเสมอเท่าเทียมกัน และอาจจะยังไม่มีกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สร้างเจตคติที่ดีต่อครูในการบริหารงานของผู้บริหาร แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะอยู่ทรัพย์ (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลของการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนบุคคล และความสัมพันธ์กับองค์การและสิ่งแวดล้อม โดยส่วนใหญ่ครูจะมีภูมิลำเนาหรือที่พักอยู่ใกล้กับสถานที่ทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานวิถีสาน มีความมั่นคงในงาน และได้รับกำลังใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2553, หน้า 42) จึงทำให้แสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้ปฏิบัติและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมายความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การความเสียสละ ความจงรักภักดี ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การรวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ความผูกพันต่อองค์การ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ จำนง เหล่าคงธรรม (2554, หน้า 10) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูผูกพันต่อองค์การคือ การบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้วิธีการโน้มน้าวครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา อยากรอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์การ และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเสียสละเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าความผูกพันต่อองค์การของครู ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ อยู่ทรัพย์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีทัศนคติและความเชื่อมั่นที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์การ โดยมองว่าเป้าหมาย และค่านิยมของตนเองและองค์การไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์การอื่นๆ และเชื่อว่าองค์การจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อยู่ในอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ อยู่ทรัพย์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพัน ต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 ได้มีการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ตีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือวิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา สอดคล้องกับ ปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล (2553, หน้า 15) ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ เป็นการยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะให้สติปัญญาทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม และจางง เหล่าคองธรรม (2554, หน้า 5) กล่าวว่าการเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ เป็นความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และการได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

7. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .974$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ยุพรินทร์ ลิ้มสุวรรณ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวม และคุณภาพชีวิตรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และความผูกพันต่อองค์การรายด้าน คำนิง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ทิพวรรณ โอษคลัง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อภิชยา มีเพียร (2552, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันโดยตรง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถของผู้บริหารด้านพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นการบริหารงานในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถจูงใจให้บุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสามารถจุดประกายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและความสำคัญที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การมีการพัฒนาวิชาชีพครู บริหารจัดการโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง มีการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และสร้างแรงจูงใจครูให้มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์การ และเป็นแนวคิดใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ วัฒนธรรมการทำงาน การมองเป้าหมายการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรมในระดับที่สูงขึ้น มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (สุชานนตร์ แยมเจริญกิจ, 2553, หน้า 17) ดังที่ เจนทีซี และเลทซ์วูด (Jnatzi

& Leithwood, 1996, pp. 26-27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการที่คนใหม่ๆ คือ ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน ตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคง มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนเองที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมพัฒนาให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล มีการโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ เชิญชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการสูงขึ้น เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมองและเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ เมื่อมีส่วนร่วมทำงานในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดขึ้น โดยที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เป็นไปในทิศทางที่ดีโดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .974$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ($r_{x5y} = .972$) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด เพราะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารจะมุ่งเน้นในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับครูโดยวิธีการต่างๆ เช่น ให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานสร้างเจตคติที่ดีต่อครูในการบริหารงานของผู้บริหาร แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ครูมีความมั่นใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงทำให้แสดงออกด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงานยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของสถานศึกษา มีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมาย ความทุ่มเทความพยายาม เพื่อ

ประโยชน์ ขององค์กรความเสียสละ เพื่อองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .972$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ($r_{x3y} = .909$) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด เพราะด้านการส่งเสริมให้ปฏิบัติ เป็นเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นในด้านการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนการทำงานของครู และให้ครูเห็นถึงความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติ มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ มีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการ หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ (ยุพรินทร์ ลิ้มสุวรรณ, 2546, หน้า 6) จึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ปฏิบัติ จะมุ่งเน้นไปที่การทำงานมากกว่าการที่จะทำให้ครูเกิดความผูกพันกับองค์กร จึงอาจเป็นเหตุผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างความมั่นใจในการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่อครูในการบริหารงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ตามความถนัดของแต่ละบุคคล ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน มีเหตุผลสูงใจ มีความยุติธรรม เสมอต้นเสมอปลาย รวมถึงส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนครูในด้านการพัฒนา วิชาชีพของตนเอง

3. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานของครู รวมถึงมีวิธีการโน้มน้าวครูเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา เต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละเพื่อองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง การสร้างแรงบันดาลใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. ควรศึกษารูปแบบผู้นำอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กัลยานี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

คำนิง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชัยยนต์ เสรีเรืองยศ. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฐิตพัฒน์ สดางค์จันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2546). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : เอ็กเซเปอร์เน็ท.

ดวงใจ นิลพันธ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพวรรณ โยษคลัง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

บุญช่วย คล้าเอม. (2551). ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ประพนธ์ ผาสุขยิต. (2544). บทความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 5 มิถุนายน 2555. จาก <http://missilemarut.multiply.com>

ปรียาพร พาสนาวุฒิมงคล. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ

- บุคลากรสำนักงานจังหวัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พรศิษฐ์ คำรอด. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัทธ์ลิตา มีบุญ. (2553). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- มานะ อยู่ทรัพย์. (2554). การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ยุดา รักไทย. (2546). การบริหารความเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ธีระป๋อมวรรณกรรม.
- ยุพรินทร์ ลิ้มสุวรรณ. (2546). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย. ปรินญาวิทยาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ระวีวรรณ บุญสม. (2554). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- สมพร จำปานิล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สัมฤทธิ์ หงส์ชูตา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาดุษฐ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2554). แผนปฏิบัติราชการสี่ปี พ.ศ. 2555-2558. ฉะเชิงเทรา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552-2561. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุขามนตร์ แยมเจริญกิจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อภิขยา มีเพียร. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัจชรา วรวิฑูรย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.

- Julian, B. W. Tom & Kelloway, E. K. (1996). Effect of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes : a field experiment. **Journal of Applied Psychology**, 81(12), 827-832.
- Kaiser, J. M. & Posner, B. Z. (1993). **Leadership practices inventory** (2nded). SanFrancisco : Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan. D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608.
- Mowday, Porter & Steers, (1982). **Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism and turnover**. London : Academic Press.
- Steer. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, 120-122