

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTOR AND TEACHERS SCHOOL COMMITMENT OF UNDER THE SAMUT PRAKAN EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

อรอนงค์ พันธุ์ผูก^{1*} คึกฤทธิ์ ศิลาลัย²

Onanong Punpook^{1*} Khukrit Silalaiy²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา	การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the level of transformational leadership of the school director under the Samut Prakan Educational Service Area Office 1; 2) to study the level of teachers' schools commitment under the Samut Prakan Educational Service Area Office 1; and 3) the relationship between transformational leadership of school director and teachers' schools commitment under the Samut Prakan Educational Service Area Office 1, academic year : 2567. The Samples are 322

teachers school in Samut Prakan. The research instrument was a questionnaire. Reliability of 0.98, the statistics used in the study included mean, standard, deviation and Pearson's correlation coefficient.

Research findings that: (1) Overall, the transformational leadership of school leadership under the Samut Prakan Educational Service Area Office 1 is highest. (2) Overall, the teacher's schools commitment under the Samut Prakan Educational Service Area Office 1 is high. (3) Transformational leadership of school leadership is highly correlated the teacher's schools' commitment under the Samut Prakan Educational Service Area Office 1, at a significance level of .01.

Keywords: Transformational leadership, Commitment, School administrator

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในโลกศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ก้าวทันต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ในประเทศไทย การศึกษาเน้นพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และความสามารถของคนไทยให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในบริบทของโลกาภิวัตน์และความท้าทายในประเทศ ซึ่งกระบวนการศึกษาที่สร้างคนที่สำคัญ คือ สถานศึกษา[1] ได้กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ส่วนการบริหารจัดการนั้นเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้ได้ ทুমเทพธัญญ์และความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของทุกคน สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2555, [2]) กล่าวว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึ่งพาบุคลากรในการร่วมคิด ร่วมวางแผน พัฒนาเพื่อให้

บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหรือการปฏิบัติงานร่วมกัน ปัญหาการสูญเสียบุคลากรถือเป็นปัญหาที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องเผชิญ โดยผู้บริหารควรวางแผนแนวทางเพื่อแก้ปัญหาการบริหารบุคลากร ซึ่งจะทำให้รักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่กับสถานศึกษาได้อย่างยาวนาน โดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรทุกคน เชื่อมโยงในศักยภาพของบุคลากร โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ให้อำนาจและสิทธิในการคิด ตัดสินใจแก่บุคลากรตามขอบข่ายหน้าที่ ทั้งนี้ยังเป็นการส่งเสริมศักยภาพและพลังอำนาจแก่บุคลากรอีกทางหนึ่ง นอกจากสถานศึกษาจะสรร

หาแต่งตั้งบุคลากรแล้วสิ่งหนึ่งที่สถานศึกษาควรปฏิบัติด้วยก็คือ การรักษาทรัพยากรบุคคลโดยการสร้างเจตคติด้านความผูกพันแก่สถานศึกษาให้เกิดขึ้นในใจของบุคลากร ซึ่งจะมีความสำคัญต่อสถานศึกษานั้นก็คือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 [3] ในปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 2,061 คน และลดลงเหลือ 1,800 คน ในปีการศึกษา 2567 ได้ทำหนังสือขอยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนงานก่อนเกษียณ ทั้งนี้ปัญหาอาจเนื่องมาจากกฎระเบียบ ต่าง ๆ ที่บังคับใช้ในสถานศึกษาอย่างเข้มงวด ปัญหาการบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งขาดแรงกระตุ้นใจในการปฏิบัติงาน จึงอาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ อีกทั้งความไม่แน่นอนเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำลง ภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้น การผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน และความเครียดเกี่ยวกับภาระหนี้สินเหล่านี้ เป็นการบั่นทอนความพยายามในการปฏิบัติงาน การบริหารสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษานั้นคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการจะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรครูนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูล และเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานทั้งระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่ต่อไป

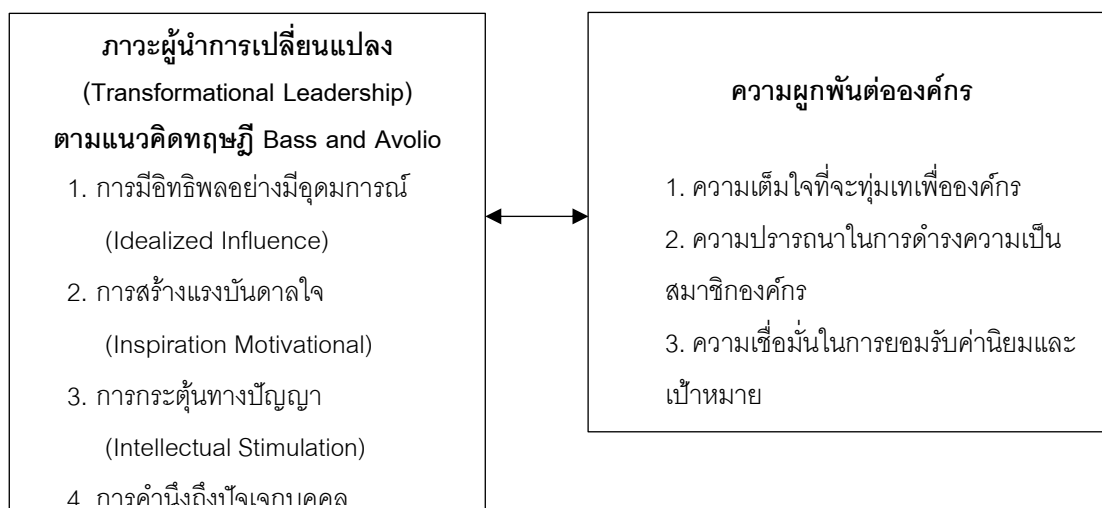
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้แก่ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดทฤษฎี Bass and Avolio [4] ประกอบด้วย

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา

4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรที่ 2 คือ ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
- 2) ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3) ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย
- 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนด

2) ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิ้งก์แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3) นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Checklist) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale Questions) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.57	0.52	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.55	0.53	มากที่สุด	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.52	0.56	มากที่สุด	4
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.52	0.52	มากที่สุด	3
รวม	4.54	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น และสนับสนุนครูทุกอย่างให้

ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นถึงความตั้งใจว่าจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจและเป้าหมายและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูค้นหาแนวทางในการจัดการปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ครูแต่ละคน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของครูแต่ละคน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย	4.64	0.52	มากที่สุด	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.65	0.52	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	4.60	0.57	มากที่สุด	3
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.04	0.75	มาก	4
รวม	4.48	0.51	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายพบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ รองลงมา คือ ท่านมีทัศนคติที่ดี และมักพูดถึงโรงเรียนของท่านในแง่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรพบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภทของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตัวเอง

2.3 ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรพบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูพร้อมจะสนับสนุนโรงเรียนด้วยกำลังความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รองลงมา คือ ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้โดยไม่คิดย้ายไปโรงเรียนอื่น

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูได้สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ครูได้รับอัตราเงินเดือนที่มากเพียงพอเมื่อเทียบกับความรู้และความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อัตราขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของครู				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
X ₁	0.749**	0.561**	0.870**	0.518**	0.781**
X ₂	0.737**	0.595**	0.917**	0.545**	0.810**
X ₃	0.757**	0.624**	0.984**	0.555**	0.846**
X ₄	0.734**	0.584**	0.870**	0.577**	0.806**
X _{tot}	0.781**	0.621**	0.956**	0.577**	0.851**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.851^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมากที่สุดอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.956^{**}$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยม และเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.781^{**}$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้ครูสร้างสรรค์และพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพและมีส่วนร่วมในเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิเทพ เสงี่ยม[5] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒินันท์ โพหะดา [6] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวดี ภูผา[7] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการยอมรับและได้รับการชื่นชมจากองค์กร ได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือมีส่วนร่วมในการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ทำให้ครูรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ รวมไปถึงการได้รับสวัสดิการที่ดี ก็มีผลสำคัญในการสร้างความรู้สึกรักผูกพันและต้องการอยู่อย่างมั่นคงนานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alerter (อ้างถึงใน[8]) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ 1) ความ

ต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (E : Existence) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R : Relatednes) เป็นความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ความต้องการเจริญเติบโต (G : Growth) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของนิชานันท์ ศิริกุลสถิต [9]) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ ลัมตระกูลไทย [10] ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูอย่างยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและมอบหมายงาน มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาให้เป็นไปในทางที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู สร้างแรงจูงใจให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้ครูทุ่มเทความรู้ความสามารถ จนเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันและต้องการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, อ้างถึงใน [11]) กล่าวว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึ่งพาบุคลากรในการร่วมคิด วางแผน พัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน ปัญหาการสูญเสียบุคลากรถือเป็นปัญหาที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องเผชิญ โดยผู้บริหารควรวางแผนทางเพื่อแก้ปัญหาการบริหารบุคลากรซึ่งจะทำให้รักษามูลค่าให้คงอยู่กับสถานศึกษาได้อย่างยาวนาน โดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรทุกคน เชื่อมมั่นในศักยภาพของบุคลากร โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถให้อำนาจและสิทธิในการคิด ตัดสินใจแก่บุคลากรตามขอบข่ายหน้าที่ ทั้งนี้ยังเป็นการส่งเสริมศักยภาพและพลังอำนาจแก่บุคลากรอีกทางหนึ่ง นอกจากสถานศึกษาจะสรรหาแต่งตั้งบุคลากรแล้ว สิ่งหนึ่งที่สถานศึกษาควรปฏิบัติด้วยก็คือ การรักษาทรัพยากรบุคคลโดยการสร้างเจตคติด้านความผูกพันแก่สถานศึกษาให้เกิดขึ้นในใจของบุคลากร ซึ่งจะมีความสำคัญต่อสถานศึกษานั้นก็คือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ พนมวรชัย [12] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกิตติ เล่าทรัพย์ [13] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมสัมพันธ์ กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร ชมพูนุช [14] ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กร ครูในเครือโรงเรียนเซนต์มาร์ธา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือโรงเรียนเซนต์มาร์ธา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .816, p < .001$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาการปรับปรุง และกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และการคงอยู่ในองค์กรระยะยาว
2. องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. ควรวิจัยแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- [1] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา, (เล่ม 116 ตอนที่ 74ก, น.2- 3).
- [2] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี 2567. กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. สมุทรปราการ.
- [3] ณัฐนันท์ จิตต์สนอง, สุภารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2565, พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู. วารสาร มจร อุบล ประทีป, 8 (2), 116.
- [4] อังกูร เถาว์ลัย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ

- เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- [5] อติเทพ เสี่ยงสาย. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- [6] วุฒินันท์ โพทะเล. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1*. (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- [7] ณัฐวดี ภูผา, สุณันทา พลายระหาร, จันจิราภรณ์ ปานยินดี และวราญา ทองอุ้น. (2562, กรกฎาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี. ใน *งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11* (น. 636). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [8] นันทนา จงดี. (2560). *แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- [9] ณิชานันท์ ศิริกุลสถิต (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. (การค้นคว้าอิสระปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- [10] สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2437.
- [11] ณัฐนันท์ จิตต์สนอง, สุดารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2565, พฤษภาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. *วารสาร มจร อุบล ประิทธิรศน์*, 8 (2), 116.
- [12] ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิสาธิต*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- [13] ณัฐกิตติ์ เล่าทรัพย์. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 14(2), 20 - 21.
- [14] กชกร ชมพูราช. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มาร์ธา*. *วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร ราชมงคลล้านนา*, 11(2), 205.