

ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร  
ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1\*  
SUPERLEADERSHIP OF SCHOOL  
ADMINISTRATOR, TASK CHARACTERISTICS,  
AND LEARNING ORGANIZATION AFFECTING  
TEACHER'S COMMITMENT UNDER THE  
OFFICE OF SAKAEO EDUCATIONAL  
SERVICE AREA 1



อรพร คนสนิท\*\*

รศ.ดร. คุณวุฒิ คนฉลาด\*\*\*

ผศ.ดร. เจริญวิษญี่ สมพงษ์ธรรม\*\*\*

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์พร้อมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน องค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว เขต 1 จำนวน 310 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการถดถอยพหุคูณวิเคราะห์การเลือกตัวแปรด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

\* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\* ที่ปรึกษาหลัก ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\* ที่ปรึกษาร่วม ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน องค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ  $.78$  ( $R = .783$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $.01$

3. จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ได้แก่ ปัจจัยลักษณะของงาน (X3) ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ (X4) และปัจจัยความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (X2) โดยรวมร้อยละ 61.3 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ได้สมการพยากรณ์ดังนี้  $.868 + .266 (X3) + .341 (X4) + .195 (X2)$

คำสำคัญ : ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร/ ลักษณะของงาน/ องค์การแห่งการเรียนรู้/ ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study super leadership, task characteristics, and Organization Affecting teacher's commitment under the Office of Sakaeo Educational Service Area1 2) to find the multiple relations between super leadership, task characteristics, and organization affecting teacher's commitment 3) to find out the predictors that could predict teacher's commitment. The samples of this study were 310 teachers under the Office of Sakaeo Educational Service Area1. The research instrument was a questionnaire. Mean, standard deviation, multiple correlations, and multiple regression analysis were used in data analysis.

The research findings were as follows:

1. Super leadership, task characteristics, and organization affecting teacher's commitment under the Office of Sakaeo Educational Service Area1 were at a high level.

2. Super leadership, task characteristics and organization affecting teacher's commitment under the Office of Sakaeo Educational Service Area 1. Sakaeo educational service area were significantly related to the teacher's commitment; the multiple correlation was  $.78$  ( $R = 0.783$ )

3. As the best fit of predictor equation, the predictor variable of teacher's commitment could be able to predict on the aspects of task characteristics (X2),

learning organization (X3) with totally 61.3% and their criteria factors could predict the teacher's commitment with statistically significance at the level of .05. The predictor equation showed as follows:  $.868 + .266(X2) + .341(X3) + .195(X1)$

**KEYWORDS :** Super leadership/ Task characteristics/ Learning organizational/ Affecting teacher's commitment/ Sakaeo/ The office of educational service area 1

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ซึ่งมีนโยบายเร่งพัฒนาคุณภาพของ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการพัฒนาประเทศ จึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญต่อการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษาและปฏิบัติหรือครูอาจารย์ที่จะร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ถ้าโรงเรียนใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานและผูกพันกับงานในโรงเรียนก็จะส่งผลให้การจัดการศึกษา การบริหารงานโรงเรียนก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535-2539, หน้า 60-67)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกหรือการย้ายได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย (ชฎาภา ประเสริฐทรง, 2542) เมื่อสังคมและค่านิยมแปรเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ค่านิยมของบุคลากรที่เกี่ยวกับองค์กรจึงเปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าวคือ แต่เดิมทัศนคติต่อองค์กรที่เสมือนสถานที่ทำงานตลอดชีพ ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นที่เรียนรู้และหาประสบการณ์เพื่อก้าวกระโดดไปที่อื่นเมื่อมีโอกาส และความก้าวหน้าที่ดีกว่า (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2537 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541)

จากที่มาและความสำคัญข้างต้นทำให้เห็นสภาพและปัญหาการย้ายเข้าออกของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เมื่อครบ 2 ปี หรือเมื่อพ้นการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย ซึ่งสามารถโยกย้ายได้ตามวาระ ข้อมูลการโยกย้ายล่าสุดของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีการเขียนโยกย้ายจากเขต 1 ทุกปี

ล่าสุดปี 2552 มีครูเขียนย้ายครั้งที่ 1 จำนวน 166 ราย ได้รับการอนุมัติจำนวน 56 ราย ครั้งที่ 2 มีครูเขียนย้ายจำนวน 155 ราย ได้รับการอนุมัติจำนวน 64 ราย เช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพมากมายและปัญหาที่เป็นปัญหาใหญ่คือ การสูญเสียบุคลากรในสังกัดซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และส่งต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรช่วยกันพัฒนาการเรียนการสอนและทุก ๆ ด้านต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

### คำถามวิจัย

1. ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู อยู่ในระดับใด
2. ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู หรือไม่
3. ปัจจัยความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูได้ หรือไม่

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู
2. ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูได้

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารทั้งระบบโรงเรียนและระดับสูงจะได้ทราบความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและปัจจัยใดที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) โดยศึกษาระดับความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.1 ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารใช้ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการคือ

1.1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

1.1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

1.1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

1.1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

1.1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์

1.1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

1.1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1.2 ลักษณะของงานได้ศึกษาจากแนวคิดของแฮคแมน และลอว์เลอร์ (Hackman & Lawler, 1971) และแนวคิดของฮริบิเนียด และอัลตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972) ประกอบด้วย 8 ลักษณะดังนี้

1.2.1 งานที่ทำหาย

1.2.2 งานที่หลากหลาย

1.2.3 ความประจักษ์ในงาน

1.2.4 ความมีอิสระในงาน

1.2.5 ผลป้อนกลับของงาน

1.2.6 โอกาสก้าวหน้าในงาน

1.2.7 งานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.2.8 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ใช้แนวคิดของเซนเจ (Senge, 1994) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3.2 การมีรูปแบบความคิด

1.3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

1.4 ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ประกอบด้วย 3 ด้าน

1.4.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

1.4.2 ความเต็มใจ ทุ่มเทเสียสละเวลา

1.4.3 ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย

2.1.1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

2.1.1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

2.1.1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

2.1.1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

2.1.1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์

2.1.1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

2.1.1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2.1.2 ลักษณะของงาน ประกอบด้วย

2.1.2.1 งานที่ทำหาย

2.1.2.2 งานที่หลากหลาย

2.1.2.3 ความประจักษ์ในงาน

2.1.2.4 ความมีอิสระในงาน

2.1.2.5 ผลป้อนกลับของงาน

2.1.2.6 โอกาสก้าวหน้าในงาน

2.1.2.7 งานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.1.2.8 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.1.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1.3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.3.2 การมีรูปแบบความคิด

2.1.3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2.1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

2.2.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความเต็มใจ ทุ่มเทเสียสละเวลา

2.2.3 ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กร

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1 ปี 2553 จำนวน 147 โรงเรียน จำนวน 1,689 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1 ปี 2553 จำนวน 1,689 คน โดยที่สุ่มมาจากประชากร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน ดังนี้

ชั้นที่ 1 แบ่งจำนวนสถานศึกษา ออกเป็น 5 กลุ่ม จำแนกรายอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง ระยะแก้ว อำเภอคลองหาด อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอเขาฉกรรจ์ และอำเภอวังสมบูรณ์

ชั้นที่ 2 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,689 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

ชั้นที่ 3 สุ่มโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Sampling Random) โดยการนำรายชื่อโรงเรียนทั้งหมด 5 อำเภอ 147 โรงเรียน มาจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง 20 โรงเรียน ตามจำนวนที่กำหนดไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองระยะแก้ว	618	113
วังน้ำเย็น	326	60
เขาฉกรรจ์	319	59
วังสมบูรณ์	221	40
คลองหาด	205	38
รวม	1,689	310

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถามแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคม เป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพสมรส, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ปรับปรุงมาจากแนวคิดของสตีร์และคณะ (Steers & Porter, 1979) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร 7 ประการ จำนวน 14 ข้อ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ปรับปรุงมาจากแนวคิดของ แฮคแมน และลอเลอร์ (Hackman and Lawler, 1971) และแนวคิดของฮรีบิเนียค และอัลโต (Hrebiniak & Alutto, 1972) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงาน 8 ประการ จำนวน 14 ข้อ

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ปรับปรุงมาจากแนวคิดเซนเง (Senge, 1990) ซึ่งประกอบด้วยองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ จำนวน 10 ข้อ

**ตอนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูปรับปรุงมาจากแนวคิดของสตีร์และคณะ (Steers & Porter, 1979) จำนวน 12 ข้อ

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรง การทดสอบหาค่าอำนาจจำแนก และการหาความเชื่อมั่น

การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและดำเนินการดังนี้

1. เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธาน และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

2. เสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความถูกต้องทั้งภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษาพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์พิเศษศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



2.3 ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.4 นายสุรพล น้อยแสง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2.5 นายศักดิ์ชัย บรรณสาร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอประธาน และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation)

5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202-204) นำค่าของการ try out มาลง พบว่า แบบสอบถามความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 - .89 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการครูในสังกัด

2. นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองโดยให้ข้าราชการครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง นำฉบับที่สมบูรณ์ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ มาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของเบสท์ และคานท์ (Best & Kahn, 1993, p.247)

2. นำข้อมูลที่ได้ออกมาให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักรายข้อบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาดำเนินการตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ นำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ความมุ่งหมายและสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535 อ้างใน ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541, หน้า 59) ซึ่งกำหนด ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด/เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติในระดับมาก/เห็นด้วยมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติในระดับน้อย/เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมหรือมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด/เห็นด้วยน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) มีการดำเนินการดังนี้

1. การวัดระดับความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยใช้สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)
3. สร้างสมการพยากรณ์ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และ 3 ลำดับสุดท้ายคือ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เป็นผู้มี ความมั่นใจในอารมณ์ และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน

2. ลักษณะงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 14 ข้อ โดย

เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติ สามารถมองเห็นถึงผลลัพธ์เมื่องานนั้นสิ้นสุดลง ตามลำดับ ส่วนผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ร่วมตัดสินใจในการทำงานอยู่เป็นประจำ และท่านได้รับทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 10 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกและท่านได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองและประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 12 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความสนใจและหวังใยต่ออนาคตของโรงเรียนเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ และท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ในอันดับ 3 ส่วนการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานที่ผล กระทบต่อท่านก็อาจเป็นเหตุที่ทำให้ท่านลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับ .859 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

6. ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ใน ภาพรวมสามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยพบว่า ลักษณะของงาน องค์การแห่งการเรียนรู้ และความเป็นผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนได้ ร้อยละ 61.3 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ดีที่สุดในรูปสมการ ค่ะแนบดิบ ดังนี้

$$.868 + .266 (X_2) + .341 (X_3) + .195 (X_1)$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$.288Z_{x2} + .345Z_{x3} + .227Z_{x1}$$

โดยที่ Z หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

$X_1$	แทน	ปัจจัยด้านผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
$X_2$	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะของงาน
$X_3$	แทน	ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้



บุคคลคือการที่เขาได้รับผลการปฏิบัติงานว่าปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ในระดับใด และภรณ์ กীরติบุตร (2529, หน้า 29 ) กล่าวว่า ผู้บริหารซึ่งจัดให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ข้อมูลป้อนกลับจากงาน จะทำให้เขามีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จสูง และมีความรับผิดชอบงานมากขึ้น รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของท่าน ซึ่งปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง ชารีศรี (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียง และภาคกลางบางส่วน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภรณ์ พัตรสงวน (2548) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา เจิมสูงเนิน (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ลักษณะงานและประสิทธิภาพทำงานกับความผูกพันสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันสถาบันของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

3. ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากและเป็นลำดับแรกของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ข้อที่พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการครูมาก คือ ท่านมีการเรียนรู้ตลอดเวลา รองลงมาคือ ท่านได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซนเจ (Senge, 1990 cited in Hughes, 1999) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ช่วยขยายขอบเขตสมรรถนะขององค์การเพื่อสร้างอนาคตขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นสิ่งที่แสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ (Generative Learning) ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” (As People Learn, Their Abilities Expand) และ “องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนา ต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน บุญศรี (2552) ทำการศึกษาเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกเรียกตามลำดับได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ และด้านจงใจและกำลังใจ

การศึกษาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จากผลการ วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

4. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงาน และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู และเป็นตัวพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อโรงเรียน โดย ลักษณะของงาน เป็นตัวพยากรณ์อันดับแรก รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามทฤษฎี สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพัน ซึ่งทฤษฎี สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อถืออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำราและเอกสาร และได้กำหนดความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะของงานและองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สำหรับ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจ ทุ่มเทเสียสละเวลา ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู มีความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพัน รายด้าน ก็พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อคณะผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสูงสุดที่ส่งผลต่อความผูกพันของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และ 3 ลำดับสุดท้ายคือ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เป็นผู้มีความมั่นคงในอารมณ์ และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนดังนั้นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรใช้ข้อมูลเหล่านี้ประกอบการพัฒนา ปรับเปลี่ยน และปรับปรุง ความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารพร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นผู้บริหารแบบผู้นำเหนือผู้นำ ข้อเสนอแนะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม จากการศึกษาและสำรวจ ทำให้ได้ทราบถึงแนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งว่า ควรมีโอกาส และข้อตกลงที่ยอมรับได้ในกลุ่ม หรือมีการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้ตั้งขึ้นมา จะทำให้ความเป็นธรรม

และความยุติธรรมบังเกิดขึ้น ภายใต้กลไกการทำงานที่ทุ่มเท และผูกพันพร้อมที่จะเสียสละทั้งกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2. จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก พบว่า ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านเป็นปัจจัยสูงสุดที่ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของท่านซึ่งส่งผลให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองให้มากขึ้น แต่สำหรับข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านร่วมตัดสินใจในการทำงานอยู่เป็นประจำ อยู่ในอันดับสุดท้าย นั่นน่าจะมีการศึกษาต่อว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจในลักษณะใด เช่น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ หรือเพียงเปิดโอกาสให้มารับรู้รับฟังสิ่งที่ผู้บริหารคิดไว้ก่อนที่จะนำไปใช้จริง เท่านั้น

3. จากการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ท่านมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือ ท่านได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก แต่สำหรับ ข้อที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งทำให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นเพียงเพื่อให้รับทราบรายละเอียดในการปฏิบัติเท่านั้น หรือเป็นการแสดงความเห็น ร่วมกำหนดนโยบาย เสนอแนวคิด หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งสำคัญๆ ของโรงเรียนร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารควรนำข้อมูลเหล่านี้มาพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของตนเองเพื่อเป็นการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ เพื่อให้มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิภาวะด้านอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

## รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2540). ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,

สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ดวงเดือน บุญศรี. (2552). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2. การศึกษาอิสระศึกษาศาตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ธีระยุทธ อุ่ณวิเศษ. (2544). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุลย์ วิสัยจร. (2523). *ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภัทรภรณ์ พัตรสงวน. (2548). *ความสัมพันธ์ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมปอง ชารีศรี. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงและภาคกลางบางส่วน*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิราภรณ์ ลำเนาอินทร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุภัทรา เจิมสูงเนิน. (2547). *ความสัมพันธ์ลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันสถาบันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิระ ทรงเมตตา. (2541). *เทคนิคภาวะผู้นำยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ตำรวจ.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cornbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 555-573.
- Hackman, R. J., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.



- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research actives. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 608.
- Hughes, L. W. (1999). *The principle as leader* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. J. (1991). "Superleadership: Beyond the myth of heroic Leadership". *Organ. Dynamics, 19*(4), 18-35.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. London: Century Business.
- Senge, P. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. London: Century Business.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 46*(3), 12-17.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill Book.

“ Nothing can stop the man with the right mental attitude from achieving his goal, nothing can help the man with the wrong attitude.

ไม่มีอะไร จะสามารถหยุด คนที่มีทัศนคติเชิงบวก  
จากการบรรลุเป้าหมายของเขา ไม่มีอะไร จะสามารถช่วย  
คนที่มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องได้ ”

Jefferson