

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

กับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา

The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Teacher Organization Commitment in Affiliated Saint Maria School.

กชกร ชมพุราช^{1*}, จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์² และฐิติอาภา ตั้งคำวานิช²Kotchakorn Chompurach^{1*}, Chamnong ChaemChandrawong² and Thitiarpha Tangkawanich²¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย เชียงราย

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย เชียงราย

¹ Student of Master of Education Program in Educational Administration,

Faculty of Education of Chiangrai College

² Lecturer of Master of Education Program in Educational Administration,

Faculty of Education of Chiangrai College

* E-mail: crc@crc.ac.th

Received June 22, 2023 Revised December 4, 2023 Accepted December 14, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา จำนวน 127 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงผู้บริหารและครูในเครือโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน จากการเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, SD. = .733) 2) ความผูกพันต่อองค์กรครู โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, SD. = .557) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .816, p < .001$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันขององค์กรครู

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the transformational leadership level of school administrators in affiliated of Saint Maria School 2) to study a teacher organization commitment level in affiliated Saint Maria School 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teacher organization commitment in affiliated Saint Maria School. The sample selected by a purposive sampling technique, includes 127 school administrators and teacher in affiliated Saint Maria School who has work experience of more than 1 year. The research instruments were General information, transformational leadership of school administrator questionnaire and a teacher organizational commitment questionnaire. Data were analyzed by statistics, percentage, mean, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient

The results of the study were as follows: 1) the transformational leadership of school administrators was overall at a high level. ($\bar{X} = 4.47, SD. = .733$) 2) teacher organizational commitment was overall at the highest level ($\bar{X} = 4.65, SD. = .557$) 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and teacher organization commitment in affiliated Saint Maria School were positively correlated at a high level, having a significantly significant level ($r = .816, p < .001$)

Keyword: Transformational Leadership, School Administrators, Teacher Organization Commitment

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันส่งผลให้การศึกษามีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ สถานศึกษาจึงเป็นองค์การหลักที่สำคัญในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะต้องจัดการภายในองค์กรให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership theory) Bass &

Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ทุกคนต้องมีความร่วมมือ ความรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติงานตามองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี ความเชื่อ และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะเช่นใด ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ด้วยเหตุนี้เองผู้บริหารทุกคนจึงมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความผูกพันในองค์กร

โรงเรียนเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา เป็นสถานศึกษาเอกชนหนึ่งที่ได้กำลังประสบปัญหาสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการเลื่อนไหล เข้า ออกของบุคลากรครู จากสถิติการลาออกของครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา 3 ปี ย้อนหลัง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน

5 ปี ลาออก จำนวน 60 คน (รายงานประจำปี : สถิติการเข้า-ออกของบุคลากรในเครือ

โรงเรียนเซนต์มารีอา, 2563) ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการสอนให้ความรู้เด็กอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีการรับสมัครครูและบรรจุครูใหม่ในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง อันเนื่องมาจากครูและบุคลากรจะทำงานโดยไม่ได้รับความผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการการทำงานก็จะลดลง ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ก็อาจจะลาออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับ รวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า สามารถช่วยพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อองค์กรและพัฒนาชุมชนให้เกิดศักยภาพที่ดี

จากปัญหาการเลื่อนไหล เข้า ออกของบุคลากรครู ผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลจากครู 60 คนที่ลาออกไปเพื่อทำการวิจัยได้ แต่ยังคงมีครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปที่ยังคงทำงานต่อเนื่องในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา กลุ่มดังกล่าว โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994) และใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1997) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา

วัตถุประสงค์

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือทำให้ผู้ตามมีศักยภาพเป็นนักพัฒนา ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบเฉพาะโดย Bass & Avolio (1994) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า “4Is” (Four I’s) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร Meyer & Allen (1997) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น

แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร

ปีทมา เจริญพรพรหม (2558) ได้ทำการศึกษา พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้นำหรือหัวหน้าประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่เป็นต้นแบบ สร้างแรงจูงใจ มอบหมายงานที่มีคุณค่าและท้าทายให้กับพนักงานหรือลูกน้อง กระตุ้นให้พนักงานหรือลูกน้อง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มองและแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ หัวหน้าปฏิบัติตนให้เป็นทั้งผู้ดูแล ที่ปรึกษาทั้งกับผู้ตามและผู้ร่วมงาน เพื่อทำให้พนักงานหรือลูกน้องมีศักยภาพที่สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละบุคคล

บุญชนะ เมฆโต (2560) ได้ทำการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรองค์ประกอบปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานนั้นมีความสำคัญ ทั้งนี้ องค์กรควรจัดการพัฒนาให้ผู้นำทุกระดับ (หัวหน้างาน ผู้จัดการ และผู้บริหาร) เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงเพื่อสร้างเสริมความ

ผูกพันต่อองค์กรและลดการลาออกของพนักงาน

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ได้ทำการศึกษาพบว่า (1) ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา ในประเทศแถบภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) ได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อ

ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเครือข่ายโรงเรียนเซนต์มารีอา จำนวน 197 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 127 คน กำหนดเป็นผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงผู้บริหารและครูในเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน (รายงานประจำปี : สถิติการเข้า-ออกของบุคลากรในเครือข่ายโรงเรียนเซนต์มารีอา, 2563) โดยการเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในแต่ละโรงเรียน เฉลี่ยประมาณ 1.07 : 1 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (รายงานประจำปี : สถิติการเข้า-ออกของบุคลากรในเครือข่ายโรงเรียนเซนต์มารีอา, 2563)

St.Maria	ผู้บริหารและครูทั้งหมด	อายุงาน 1 ปีขึ้นไป	กลุ่มตัวอย่าง
มินบุรี	25	17	16
เชียงใหม่	23	19	17
ลำปาง	17	13	12
ชนแดน	54	36	34
แม่สรวย	32	17	16
T-TECH	28	23	21
S-TECH	18	12	11
รวม	197	137	127

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership: CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 ได้แก่ แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 121) คือ

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20

ประสบการณ์การทำงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD. = .733$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาก ($\bar{X} = 4.50$, $SD. = .765$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.49$, $SD. = .795$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.46$, $SD. = .699$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.43$, $SD. = .733$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันขององค์กรครู

ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD. = .557$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD. = .421$) รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.73$, $SD. = .526$) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.43$, $SD. = .513$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา (N=127)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา		
ความผูกพันต่อองค์กรของครูใน เครือโรงเรียนเซนต์มารีอา	.816**	.000

** $p < .001$

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .816$, $p < .001$)

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ และเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานมีจิตสำนึกและทุ่มเทต่อการทำงานร่วมกัน ให้เกียรติและเห็นคุณค่า และเป็นทีไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการต่าง ๆ

และให้อิสระในการคิดหรือสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาได้ตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า “4Is” (Four I’s) คือ ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) พบว่า ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

ความผูกพันต่อองค์กรครู ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรครูโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะครูในเครือโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนต่อเพื่อนร่วมงาน มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานต่อเนื่องอยู่ในโรงเรียนนี้ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนจะทำงานอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม ปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันในโรงเรียน ถึงแม้โรงเรียนในเครือจะกระจายออกไปตามที่ต่าง ๆ แต่ก็มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรหรือด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์พนมวรชัย (2563) พบว่า ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ครู มีความรู้สึกรัก มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีจุดร่วมและเป้าหมายที่เหมือนกัน มีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .816$, $p < .001$) กล่าวคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงความผูกพันต่อองค์กรของครูสูง

ตามไปด้วย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ มีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันสูงตามไปด้วย ทั้งนี้ที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ให้เกียรติและเห็นคุณค่า เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการคิดหรือสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น และปฏิบัติตามต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตนพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม ปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำหรือหัวหน้าประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้พนักงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันตามความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชนะ เมฆโต (2560) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานนั้นมีความสำคัญ

ทั้งนี้ องค์กรควรจัดการพัฒนาให้ผู้นำทุกระดับ เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงเพื่อเสริมความผูกพันต่อองค์กรและลดการลาออกของพนักงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ชูเพชร (2563) พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือข่ายโรงเรียนเซนต์มาเรีย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและยั่งยืน

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563). การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิตไม่ได้รับการตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธาลาซาล. (วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชนะ เมฆโต. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. วารสารการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 9(1), 36-59.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10) . กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.

(ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รายงานประจำปี (2563). สถิติการเข้า-ออกของ
บุคลากรในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา.
โรงเรียนเซนต์มารีอา ลำปาง

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving
organizational effectiveness through
transformational leadership*.
Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Meyer, J. P. & N. J. Allen. (1997).
*Commitment in the Workplace:
Theory, Research, and Application*.
SAGE Publications, Inc.