

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย*

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF TEACHERS IN CHARITABLE PRIVATE SCHOOLS CHIANG RAI

พรวิจิตร ทรงสันติ*, จ๋านงค์ แจ่มจันทร์วงศ์, พัชรินทร์ เงินทอง

Pronwijit Songsanti, Jumnong. Jamjanwong, Patcharin Ngoenthong

วิทยาลัยเชียงราย

Chiangrai College

*Corresponding author E-mail: fajpron@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย จำนวน 144 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของยูคัลและความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามแนวคิดของแอลเลนและเมเยอร์ สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเข้าใจสถานการณ์ รองลงมาเป็นด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ตามความถนัด ด้านการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ด้านกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ในการถือปฏิบัติ และ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากไปน้อยตามลำดับ 2) ความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับ

* Received December 22, 2022; Revised January 12, 2023; Accepted February 6, 2023

มาก โดยมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นความผูกพันด้านจิตใจ และ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในลำดับที่น้อย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้ครูมีความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความสัมพันธ์, คุณลักษณะผู้นำ, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the leadership characteristics of administrators, 2) to study the organizational commitment of teachers, 3) to study the relationship of school administrators' leadership characteristics and teacher's organizational commitment. Charity private school Chiang Rai. There were 144 people using the hierarchical random sampling method. The research tools were a questionnaire to study of the relationship between leadership characteristics of school administrators, and a questionnaire. According to Yulk's concept and Teacher's organizational commitment According to Allen and Meyer's concept. The statistics used for research were percentage, mean, standard deviation. and the correlation was determined by Pearson's correlation coefficient. The results of the study revealed that 1) leadership characteristics of executives. Chiang Rai Charity Private School Overall, The average was at a high level, with an understanding of the situation Followed by the assignment of roles and responsibilities according to aptitude Giving advice when problems arise Interaction Personnel promotion and support setting rules and regulations for implementation and planning in descending order 2) Teacher's organizational commitment Chiang Rai Charity Private School overall, it was at a high level. With ties to social norms at the high level followed by mental engagement and persistence commitment with the organization were in the lowest order. 3) The relationship between leadership characteristics of school administrators with teacher organizational engagement charity private school Chiang Rai have a relationship and go in the same direction. When the quality of



management is high will result in high relationship with teachers. Statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: The Relationship, Leadership Characteristics, Organizational Engagement, Chiang Rai Charitable Private Schools

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กรของตนเอง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นปัจจัยที่จะส่งผลสำเร็จในการบริหารองค์กร การที่ครูมีความรักใคร่ผูกพันต่อองค์กรนั้นมีผลต่อการสอนและการพัฒนานักเรียน เนื่องจากครูที่มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงจะมีความตั้งใจที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การที่บุคคลมีความผูกพันในองค์กรของตน จะมีความเต็มใจที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ ความรักความผูกพันต่อองค์กรย่อมเสียสละและมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จเป็นหลักแต่หากแม้ครูมีความรู้ความสามารถมากเพียงใด แต่ครูไม่ยอมอุทิศตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็ไม่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กรให้มีความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจกับงานในองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากอุทิศตนเพื่อองค์กร คุณลักษณะการบริหารของผู้นำช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ มีขวัญและกำลังใจ พุ่มเทให้แก่งานที่ทำ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Natalie, J., 1997) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูมีหลายปัจจัย ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งได้แก่คุณลักษณะของผู้นำ การที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่ดีจะทำให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การบริหารองค์กรเอกชนที่มีการแข่งขันสูงการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะผู้นำองค์กรสมัยใหม่ มีภาวะผู้นำที่เข้าใจสถานการณ์ มีการวางแผน สามารถชี้แนะบุคลากรในโรงเรียนได้ รวมทั้งให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ขาดประสบการณ์หรือเมื่อเกิดปัญหาได้ นอกจากนี้ยังต้องเป็นบุคคลที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้วางแผนและนโยบาย เป็นผู้แก้ปัญหา อุปสรรคของสถานศึกษา เป็นตัวอย่างที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร (Ozsahin, M. et al, 2011)

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรเอกชนควรจะต้องมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ ผู้นำที่มองปัญหาหรือความท้าทายในปัจจุบันอย่างเข้าใจ มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พร้อมกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ไม่เน้นอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาต่างๆ มีอิสระในการทำงาน มีความ

รัก เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถถ่ายทอดแนวคิด ทศนคติที่เชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร สามารถโน้มน้าว จูงใจ ชักนำ เสริมสร้างงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายให้สำเร็จ มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผน การทำงานที่ดี มีความเข้าใจปัจจัยของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ จากการทบทวนวรรณกรรมพบการศึกษาพบทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามแนวคิดของยุคล์ (Yukl, G., 2006) ได้รับความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนเนื่องจากเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำภารกิจของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยมีคุณลักษณะ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเข้าใจสถานการณ์ ด้านการวางแผน ด้านปฏิสัมพันธ์ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ตามความถนัด ด้านการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาด้านการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการถือปฏิบัติ ด้านการให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงาน และด้านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร เพื่อลดความเครียดและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

โรงเรียนเอกชนการกุศล เป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลหรือเพื่อให้ผู้ยากไร้ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน มาตรา 35 โดยไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการให้การอุดหนุนทางการเงิน (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2), 2554) เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนจากผู้ปกครองได้ ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบคอบในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารงานบุคคล ดังนั้นจากปัญหาความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของครูที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนการกุศลยังประสบปัญหาอัตรากำลัง ทำให้เกิดการขาดแคลนครูในการขับเคลื่อนงาน ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนขาดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการสอนให้เด็กได้เรียนอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

จากสภาพปัญหา ความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศลและความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนเอกชนการกุศลจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นเรื่องที่จะทำให้องค์กรได้รู้และเข้าใจว่าครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลจังหวัดเชียงรายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้ครูและ



บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 230 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie.R.V.,& Morgan,D.W., 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Statified random sampling) ในแต่ละโรงเรียนจะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนครบทุกโรงเรียนเอกชนการกุศลจังหวัดเชียงราย ได้แก่ โรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา จำนวน 40 คน โรงเรียนคริสเตียนแสงประทีป 16 คน โรงเรียนคริสเตียนไพศาลศาสตร์ จำนวน 14 คน โรงเรียนอนุบาลสันกอง จำนวน 6 คน โรงเรียนวัดเหมืองง่าพิเศษ จำนวน 19 คน โรงเรียนมานิตวิทยา จำนวน 31 คน โรงเรียนจ่อเจริญสุขุมวาท จำนวน 10 คน และโรงเรียนธารทิพย์จำนวน 8 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 144 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความคิดเห็นขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม การใช้ภาษา เนื้อหาครอบคลุม ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนประกอบด้วย ศึกษานิเทศ จำนวน 2 คน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียน จำนวน 1 คน ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญและเข้าใจบริบทการบริหารงานในสถานศึกษา พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา

กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7- 1.00 ซึ่งมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ครู บุคลากร โรงเรียนเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืนมา มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นครอนบา แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย ถึงอธิการบดี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม และขอความร่วมมืองานที่เกี่ยวข้อง 2) การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยมีการส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล และการตอบแบบสอบถามเป็นไปด้วยความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าชี้แจงและวัตถุประสงค์การขอเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างถือเป็นความลับ ผู้วิจัยนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปีหลังจากเผยแพร่แล้ว 3) ผู้ดำเนินการวิจัย ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยจัดส่งทางไปรษณีย์ และ 4) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 และเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างจบระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตำแหน่งกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีประสบการณ์มากที่สุด 1-5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ประสบการณ์ 6-10 ปี



จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และ มีประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเข้าใจสถานการณ์ ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ตามความถนัด ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา และด้านการให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ด้านกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ในการถือปฏิบัติ และด้านการวางแผนรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความเข้าใจสถานการณ์	4.45	.50	มาก
2. ด้านการวางแผน	4.19	.59	มาก
3. ด้านปฏิสัมพันธ์	4.29	.61	มาก
4. ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ตามความถนัด	4.31	.52	มาก
5. ด้านการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา	4.29	.52	มาก
6. ด้านกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ในการถือปฏิบัติ	4.21	.55	มาก
7. ด้านการให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงาน	4.29	.51	มาก
8. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร	4.26	.55	มาก
ภาพรวม	4.29	.48	มาก

เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน ที่มีระดับคะแนนสูงสุด พบว่า ด้านความเข้าใจสถานการณ์ผู้บริหารเข้าใจบริบทวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดี ด้านการวางแผนผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารปรึกษาประชุมร่วมกับผู้ชำนาญการ ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามความถนัดผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้านการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารให้คำแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาให้บุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยามิตร ด้านกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ในการถือปฏิบัติผู้บริหารมีเหตุผลในการควบคุมติดตามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบุคลากร ด้านการให้คำชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่

บุคลากรที่ขาดประสบการณ์ ด้านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อบุคลากร และแสดงความชื่นชมบุคลากรเมื่องานประสบผลสำเร็จ

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวม	ระดับคุณลักษณะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.36	.58	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.20	.57	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.43	.53	มาก
ภาพรวม	4.33	.51	มาก

เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก พบว่า ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กร ครูรู้สึกรักและอยากเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป ครูใส่ใจในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับสูง ($r=0.790$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ระดับ สูง ($r=0.735$) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับ สูง ($r=0.723$) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ระดับ สูง ($r=0.716$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย

คุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหาร	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	r	p-value
โดยรวม	1.ความผูกพันด้านจิตใจ	.735**	0.00
	2.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	.723**	0.00
	3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	.716**	0.00
	โดยรวม	.790**	0.00

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเข้าใจสถานการณ์ อยู่ในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะอยู่ในระดับมาก มีค่าสูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลต่อการทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบข้อบังคับ ต่างๆ นโยบายขององค์กร และแนวทางปฏิบัติอื่นๆ นั้นหมายความว่าผู้บริหารเข้าใจบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้บริหารรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุรรัตน์ โตเขียว, 2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถในการจัดระบบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ รองลงมาด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ตามความถนัด มีค่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจไปสู่บุคคลในองค์กร และผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบล็คและมูตัน (Blake, R, & Mouton, J., 1964) ผลสำเร็จของงานเกิดจากรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพระหว่างครูและผู้บริหาร เกิดความความไว้วางใจ มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รองลงมาด้านปฏิสัมพันธ์ มีค่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร วางแผนงานร่วมกับผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงผู้บริหารปรึกษาและประชุมร่วมกับบุคลากรผู้มีความชำนาญการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเสมอ เห็นคุณค่าความสำคัญของบุคลากรที่ต้องมาติดต่อสัมพันธ์ รู้จักวิเคราะห์เข้าใจสร้างความเชื่อมั่นที่

เกิดขึ้นกับผู้อื่นเพื่อให้การทำงานในองค์กร ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างดี (พิชญานา ขวัญยืน, 2560)

รองลงมาด้านการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มีค่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ เชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงปัญหาได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงเป็นผู้ที่มีเหตุผลในการแก้ปัญหา โดยให้ความสำคัญปัจจัยด้านบวกมากกว่าด้านลบ และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างลึกซึ้ง รองลงมาด้านการให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ขาดประสบการณ์ มีกระบวนการกำกับ นิเทศ ติดตามอย่างเป็นระบบ รวมถึงรู้สภาพสาเหตุการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีวิธีช่วยเหลือเป็นขั้นตอน และเป็นมิตรกับบุคลากรในองค์กร เมื่อมีปัญหาและพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือทันที เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานช่วยให้คำชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมักให้คำแนะนำแก่ครูบุคลากรในองค์กรมากเพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น (ปาลภัสสร อัญบุตร, 2561) ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร มีค่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อบุคลากร ช่วยเสริมแรงจูงใจบุคลากรที่มีความรับผิดชอบงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานของบุคลากรดำเนินไปอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจครูบุคลากรในองค์กรให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มองเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างราบรื่น (วรรณิกา ดาอ่ำ, 2564) รองลงมาด้านกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการถือปฏิบัติ มีค่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเหตุผลในการควบคุมติดตามพฤติกรรมที่เป้าหมายอย่างดีไม่เหมาะสมของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบุคลากร ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารมีการตระหนักถึงปัญหาข้อผิดพลาดและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมของบุคลากร ซึ่งอาจเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม และพยายามรีบแก้ไขปัญห โดยเร็ว ก่อนที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร หรือบุคลากรทั้งด้านความรู้สึกละความยุติธรรม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความถูกต้อง การเอาใจใส่ ขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีความคิดสอดคล้องกับแนวคิดของเบนนิส ที่กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีศิลปะในการนำและกระตุ้นผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความรู้ ความสามารถ และมีความเป็นธรรมในการบริหารบุคคล ทำให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุ (Bennis,W., 2003) และด้านการวางแผน มีค่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ภาระงานอย่างเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้องค์กรดำเนินไปตามที่วางแผนไว้ทุกขั้นตอน สอดคล้องกับ



แนวคิดนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดี ต้องมีประสิทธิภาพการบริหารที่มุ่งเน้นภาระงานได้แก่ การวางแผน การจัดตารางทำงาน ช่วยประสานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป (Likert, R., 1961; Likert, R., 1961)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศลจังหวัดเชียงราย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจและสามารถกระทำการสิ่งต่างๆให้กันโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ครูมีความพอใจที่ได้ ทำงานในองค์กรนี้ จึงทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กร ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตนเองครูจึงอุทิศตนเพื่อองค์กรรักและอยากอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าระดับมาก อาจเป็นเพราะ ครูรู้สึกอยากทำงานในองค์กร เพราะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าองค์กรอื่นและไม่คิดลาออกจากองค์กร ครูรู้สึกพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร รู้สึกว่าองค์กรทำให้ครูมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และพร้อมที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ครูรู้สึกพอใจองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ครูพร้อมที่จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร ครูรู้สึกรักและรักดีต่อองค์กร อีกทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนให้กับลูกศิษย์อย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งหวังผลประโยชน์ มีความรู้เป็นคนดีของสังคมที่ ครูได้แสดงตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกายใจในภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กัญญิกา สุโรตตร, 2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจุดมุ่งหมายในองค์กรกับจินตนาการของบุคคล ที่จะทำให้บุคลากรมีความพอใจและความผูกพันต่อองค์กร มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพและคุณภาพชีวิต ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เนื่องจากได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อองค์กรและยังคงอยากอยู่ในองค์กรต่อไป (ปรารธนา หลีกภัย, 2563) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรมีวิธีการหรือมาตรการ เช่น การสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ จัดการด้านสวัสดิการที่เหมาะสม พร้อมช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มอบหมายหน้าที่ หรือให้ความอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันองค์กรของครู ครูมีความผูกพันกับคุณลักษณะผู้นำด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากที่สุด รองลงมาครูมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านจิตใจ (ปาลภัสสร อัญบุตร, 2561) ที่ได้ศึกษา เรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศลจังหวัดเชียงรายพบว่าคุณลักษณะผู้นำกับความผูกพันต่อสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันหากผู้บริหารมีคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับที่สูง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) การศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนการกุศล มีคุณลักษณะโดยรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความเข้าใจสถานการณ์ ทันท่วงทีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลต่อการทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบข้อบังคับ นโยบายขององค์กรเป็นต้น 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล ครูมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของครู โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะผู้นำสูง ก็ส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนการกุศลจังหวัดเชียงราย ควรให้ความสำคัญคุณลักษณะผู้นำด้านความเข้าใจสถานการณ์ เป็นผู้ที่มีความทนต่อความเครียดได้ดี เข้าใจและทนต่อสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ผลกระทบต่อองค์กร มีความแข็งแกร่ง สามารถทำงานในหน้าที่ของตนที่เต็มไปด้วยปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ได้ดี มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่แข็งแรง ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มประชากรไปในกลุ่มที่กว้างขึ้นในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเชียงราย จะช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานทั้งตัวบุคคลและงานให้ดียิ่งขึ้น ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อด้านอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายในองค์กรต่อความผูกพันองค์กร ของครู เพื่อให้มีข้อมูลในการบริหารงานบุคคลต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กัญฐิกา สุโรตตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- पालภัสสร อัญบุตร. (2561). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2). (2554). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 7 ก หน้า 40. (30ธันวาคม 2550).
- พิชญภา ขวัญยืน. (2560). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนเขตอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา ดาอำ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี. ใน ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Bennis,W. (2003). On becoming a leader. Cambridge,MA: Perseus Pub.
- Blake, R, & Mouton, J. (1964). The managerial grid: The key to leadership excellence. Houston, TX: Gulf Publishing Co.
- Krejcie.R.V.,& Morgan,D.W. (1970). Determining Sample Size for ResearchActivities. Educational and Psychological Measurement, 30(3),607-610.
- Likert, R. . (1961). New patterns of management. New York, NY: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. New York: NY: McGraw-Hill.
- Natalie, J. (1997) . ALLen And John P. Meyer,Commitment in the workplace: Theory,Researchand Application. Tousand Oaks,CA: Sage: Publications.

- Ozsahin, M., Zehir, C., & Acar, A. Z. (2011). Linking leadership style to firm performance: The mediating effect of the learning orientation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24(2011), 1546-1559.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*. New York: Pearson Prentice Hall.