

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิ ธิลาชาล ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิลาชาล
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เครือข่ายมูลนิธิธิลาชาล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิลาชาล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิลาชาล ปีการศึกษา 2562 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 4 โรงเรียน จำนวนครู 587 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูใน โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิลาชาล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 587 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

234 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิดาชาล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 42 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย	จำนวน 11 ข้อ
1.2 ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี	จำนวน 11 ข้อ
1.3 ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ	จำนวน 9 ข้อ
1.4 ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ	จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิดาชาล จำนวน 39 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความรัก และยอมรับนับถือ	จำนวน 11 ข้อ
2.2 ด้านความสำเร็จ	จำนวน 13 ข้อ
2.3 ด้านเงินเดือน	จำนวน 7 ข้อ
2.4 ด้านผลตอบแทนของการทำงาน	จำนวน 8 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิดาชาล

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของไลเคิร์ต (Likert, 1993: 247) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 47 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล 49 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน แล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าเป็นข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรงให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ได้ข้อความที่ใช้สอบถามแบบสอบถามระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล จำนวน 81 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล จำนวน 81 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ถึง 1.0

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล เท่ากับ 0.90

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อ โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดโรงเรียน วิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (%)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครู วิหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครู มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครู มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครู ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครู น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครู น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธาดา ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธาดา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.52) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ และ

ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.58$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.38) 2) ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.51$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.43) ส่วนในด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี และด้านการประสานงานของผู้นำ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี ($\bar{X} = 4.50$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.42) ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ ($\bar{X} = 4.49$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.44)

2. ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.40) 2) ด้านความรักและยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.41) 3) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.30$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.47) และ 4) ด้านผลตอบแทนของการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.51)

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตรงตามสมมุติฐานในการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ และด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.58$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.38) 2) ด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.51$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.43) ส่วนในด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี และด้านการประสานงานของผู้นำ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านผู้นำนักคิดและแก้ปัญหาที่ดี ($\bar{X} = 4.50$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.42) ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำ ($\bar{X} = 4.49$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.44) ผลการวิจัยปรากฏ

เช่นนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ได้ผ่านการศึกษาค้นคว้า และอบรมจากมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัย เดอ ลาซาล เมืองมะนิลา และมหาวิทยาลัย เดอ ลาซาล วิทยาเขตดาสมารีนัส ประเทศฟิลิปปินส์ รวมทั้งมีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษา ในประเทศแถบภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกอีกด้วย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีความเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลง ที่มีคุณลักษณะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองปัญหาหรือความท้าทายในปัจจุบันอย่างเข้าใจ สร้างเป้าหมาย หาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เป็นนักวางแผน มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด การตัดสินใจ และรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจไป มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสเพื่อการพัฒนา มีความยืดหยุ่นในวิธีการเพื่อให้การบริหารงานดำเนินไป และบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความมั่นใจ และด้านผู้นำที่มีเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในด้านผู้นำนักคิด และแก้ปัญหาที่ดี และด้านการประสานงานของผู้นำ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิการ์ พานิช (2555 : 190) กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่จัดการการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของหลักการ ให้อยู่กับความเป็นจริง เริ่มด้วยเหตุผลเชิงอุดมการณ์ (Why) แล้วเข้าสู่ปฏิบัติการจริงโดยเน้น How ทำให้การกระทำกับคำพูดไปทางเดียวกัน และส่งเสริมกัน แนวแน่ที่ปณิธานและเป้าหมายแต่ยืดหยุ่นที่วิธีการ ใช้ภาวะผู้นำรวมหมู่ จงคาดหวังว่าจะมีความผิดพลาด จงเตรียมเรียนรู้จากความผิดพลาด และสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 42) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำนั้นผู้ศึกษามักจะมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิผลของผู้นำโดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพ ทักษะ และลักษณะทางกายภาพ จากการสำรวจลักษณะจากผู้นำที่มีชื่อเสียง พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดโดยทั่วไปมักจะมีฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะการสื่อสารที่ดีมีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิชซี และเดวาน่า (Tichy and Devanna. 1986 อ้างถึงใน สุมาลี วิทยรัตน์. 2543 : 53) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้สรุปลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังต่อไปนี้ 1) มีลักษณะเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้า และเปิดเผย กล้าเผชิญความจริง 3) เชื่อมมั่นในคนอื่นว่ามี ความสามารถ 4) ชี้แนะให้ผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญ

กับความซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทัศนภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมทิ (2559 : 59-60) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซัลลิแวน (Sullivan. 1953 : 2486) ได้ศึกษาพฤติกรรมและการพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา รัฐฟลอริดา ผลการศึกษพบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา ลักษณะผู้นำ บทบาทและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้นำสถานศึกษาในฟลอริดา 9 แห่ง ยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุง โครงสร้างของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องรู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีสติ มีทีมงานที่สามัคคีกัน แต่ขัดแย้งกับ งานวิจัยของเมอร์เรย์ (Murray. 1988 : 1880-A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยขนาดเล็ก ซึ่งได้แนวคิดของคาเมรอนในการประเมินประสิทธิผลของวิทยาลัยใน 9 ด้าน คือความพึงพอใจในการศึกษาของนักเรียน การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาทางวิชาชีพ สุขภาพองค์กร การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างอาจารย์ ความเปิดของระบบ การได้มาซึ่งทรัพยากร ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัย และขัดแย้งกับงานวิจัยของทักเกอร์ (Tucker. 1992 : 489) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความสามารถพิเศษมากยิ่งขึ้น และยังพบว่าภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ

2. ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิราชาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิราชาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ 1) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.40) 2) ด้านความรักและยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.41) 3) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.30$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.47) และ 4) ด้านผลตอบแทนของการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.51) ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีความรู้สึกรัก มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ถึงแม้จะมี โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล 4 แห่ง กระจายอยู่ใน 4 ภาค ของประเทศไทย แต่ก็มีจุดร่วมและเป้าหมายที่เหมือนกันของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการอบรมต่าง ๆ ขององค์กร ครูมีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อังในพรสวัสดิ์ ศิริศานันท์ (2555 : 222) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์ โดยสรุปว่า แนวคิดดังกล่าวพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนในการจูงใจของมนุษย์มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นเป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่พัฒนาทัศนคติเชิงบวกและการจูงใจที่แท้จริง ปัจจัยประเภทนี้หากมนุษย์ไม่ได้รับจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานเท่านั้นแต่ไม่ถึงขั้นไม่พึงพอใจ แต่ถ้าได้รับจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) คือความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน หรือมีความต้องการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ ในประเด็นนี้มีข้อเสนอว่าจะต้องเป็นงานที่ทำทายความสามารถ ความก้าวหน้า (Advancement) ความรู้สึกว่าจะได้รับความก้าวหน้าก็จะพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะมีความสามารถ และเต็มใจที่จะเรียนรู้ ลักษณะของงาน (Work itself) ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงานทั้งนี้ลักษณะของงานที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติได้นั้นต้องมีความท้าทายความรู้ความสามารถไม่จำเจ ช้าช้าหรือรู้สึกได้ว่างานจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ความเจริญงอกงาม (Growth) คือ ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่นการก้าวไปสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ การได้รับรางวัล เป็นต้น ความรับผิดชอบ (Responsibility) การมอบหมายให้บุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงาน ตัดสินใจในงานของตนเองได้จะช่วยทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) หรือการยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับนับถือเป็นผล

มาจากความสำเร็จในงาน เช่นการยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนหนึ่งเป็นการเสริมแรงด้วย หากให้ต่อเนื่องจะมีผลดีต่อการสร้างแรงจูงใจ 2) ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) เป็นปัจจัยธำรงรักษาบุคลากรไว้ไม่ให้ ออกจากงาน กล่าวคือเป็นปัจจัยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจเป็นลักษณะของแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยประเภทนี้หากได้รับก็เป็นความปกติไม่ได้สร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นแต่ถ้า ไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วยปัจจัยย่อย 9 ประการ ดังนี้ เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน บุคคลต้องได้รับความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตามวันเวลาที่กำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง บรรยากาศ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับ การนิเทศ จากผู้นิเทศ หัวหน้างาน ความตั้งใจสอนงาน หรือลักษณะของการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยใน งานที่ทำอยู่ นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความรู้สึกว่าได้ รับการสื่อสารด้านนโยบายที่ดี องค์การมีการจัดโครงสร้างที่ดี สถานภาพ (Status) หมายถึง ความรู้สึก ว่าตำแหน่งหน้าที่ของตนนั้นมีความเหมาะสม บุคคลอื่นให้การยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การพบปะสังสรรค์กับบุคคลในสถานะต่าง ๆ ในที่ ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพความเป็นอยู่ (Person life) หมายถึง ความรู้สึกว่าการทำงานตามปกติมีความสุขแสดงถึงเจตคติที่ดีต่องาน โอกาสความก้าวหน้า (Possibility to growth) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีโอกาสได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่ที่สูงขึ้น ในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ นุซลี อุปภัย (2558 : 115) กล่าวว่า เมื่อ มนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลัง ดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคม และการ อบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กมีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำ พฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคลีแลนด์ ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบ และได้มาตรฐานดีเยี่ยม จาก การวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูงจะมีลักษณะชอบการ แข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่ จะบรรลุผล และพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชมเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความ

ชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 3) ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพงษ์ คุนา (2560 : 106) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (XS_4) ความเอื้ออาทร (XS_8) ความซื่อสัตย์สุจริต (XS_9) และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (XQ_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ มุ้ยจิน (2558 : 60-61) ได้ศึกษาศึกษากำลังขวัญ ความผูกพัน

ต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญกับความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระแสดการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในเขตพื้นที่ อำเภอมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) คือการสำรวจ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอมืองจันทบุรี ใช้ขนาด ตัวอย่าง 372 คนโดยเทคนิคการสุ่มแบบสองขั้นตอนและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ คือการสัมภาษณ์ กลุ่ม และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ข้อค้นพบจากการศึกษา พบว่าบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอมืองจันทบุรีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง นอกจากนี้ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอมืองจันทบุรี ยังมีความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างสูงด้วย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านลักษณะงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการ บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และความกระตือรือร้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และบุชานัน (Buchanan. 1974 : 533- 545) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่ พึ่งได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับ งานวิจัย ของรัฐบุคา (Rutebuka. 2000 : 257-289) ได้ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์เพื่อ วัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงาน ประชากรที่ศึกษา คือครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่าโดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงาน และ สาเหตุที่เลือกงานเพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีลักษณะ งานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรคริสต์ในด้านตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลมี ความผูกพันอาชีพครู และขัดแย้งกับงานวิจัยของ จันทร่า อิมโนบุญ (2559 : 63) ได้ศึกษาการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความ ผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความ

ผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 17 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สูง เพราะผู้นำที่มีความมั่นใจ และมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ครูรู้หน้าที่ขอบเขต ของการปฏิบัติงานของตนเอง มีความเต็มใจในการทำงานร่วมกับทุกคนในองค์กรอย่าง กัลยาณมิตร และสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระแส ชนวงส์ (ออนไลน์, 2556) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียว และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำไว้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5F คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Focus) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความรวดเร็ว (Fast) ความเป็นกัลยาณมิตร (Friendly) มีความสนุกสนาน (Fun) และแนวคิดของสุพานี สฤญฎ์วานิช (2552 : 157-167) กำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการความปลอดภัย และมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความ ต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความ ต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความ ต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความ ชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น และความต้องการความสำเร็จใน

ชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมที (2559 : 59-60) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557 : 91-92) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรส่งผลกระทบต่อความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของซัลลิแวน (Sullivan. 1998 : 2486) ได้ศึกษาพฤติกรรมและการพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา รัฐฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา ลักษณะผู้นำ บทบาทและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตามผู้นำสถานศึกษาในฟลอริดา 9 แห่ง ยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงโครงสร้างของสถานศึกษาดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องรู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีสติ มีทีมงานที่สามัคคีกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทักเกอร์ (Tucker. 1992 : 489) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและ

ความสามารถพิเศษมากยิ่งขึ้น และยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Rutubuka (Rutebuka, 2000 : 257-289) ได้ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์เพื่อวัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงาน ประชากรที่ศึกษาคือครูที่สอนในโรงเรียนคริสต์ พบว่าโดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงาน เพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครูมีลักษณะงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การคริสต์ในด้านตรงข้าม ลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันอาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิดาชาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิดาชาล ด้านการประสานงานที่ดีของผู้นำมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังของผู้นำ เป้าหมายขององค์การ เข้าใจงาน มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการติดต่อสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การอยู่เสมอ

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิดาชาล ด้านผลตอบแทนของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะทราบ และรับรู้สิ่งที่บุคคลมีความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากการลงแรงปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายของบุคคล การทำงานมาเป็นระยะเวลาานาน ผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเจริญงอกงาม เต็มโตในหน้าที่การงาน การก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ การได้รับรางวัล มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งในหน้าที่ที่สูงขึ้นในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น มีผลสำเร็จในระดับสูง มีความคาดหวังคุณค่าของผลลัพธ์ของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิธิดาชาล

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นข้อมูลสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของ

โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล สามารถนำไปใช้ ในการวางแผนในการพัฒนางานของสถานศึกษาต่อไปได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโควิด-19 ที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี