วิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND WORKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS, RATCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

นางสาวชนันดา โชติแดง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม | จิตวิทยา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

Leadership, Organizational Commitment, and Working Behavior of Administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office

นามผู้วิจัย นางสาวชนันดา โชติแดง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ .....

(อาจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิริยา กุลชนะรัตน์, M.M.I.S)

หัวหน้าภาควิชา .....

(อาจารย์ศิรินภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

Leadership, Organizational Commitment, and Working Behavior of Administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office

โดย

นางสาวชนันดา โชติแดง

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
พ.ศ. 2550

ชนันดา โชติแดง 2550: ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D. 112 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ ระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี และ 4) ตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำนวน 174 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) อายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่อประธานกรรมการ

Chananda Choddang. 2007: Leadership, Organizational Commitment, and Working Behavior of Administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology Department of Psychology. Thesis Advisor: Ms. Thipthinna Smuthranond, Ph.D. 112 pages.

The aims of this research were to: 1) study the level of leadership, organizational commitment, and working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office; 2) compare the working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office with difference in personal data; 3) study the relationship between leadership and organization commitment, and working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office; and 4) study the forecasting factors of leadership and organizational commitment on working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office. Samples were 174 administrators in Ratchaburi Educational Service Area Office. Data were analyzed by t-test, F-test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Finding revealed that: 1) the administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office had transformational leadership, transactional leadership, affective commitment, and normative commitment at high level, continuance commitment at middle level, laissez-faire leadership at low level and working behavior at high level; 2) the administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office with difference in age was difference in working behavior; 3) transformational leadership, transactional leadership, laissez-faire leadership, affective commitment, continuance commitment, and normative commitment were significantly correlated with working behavior at the .01; and 4) transformational leadership, affective commitment, and continuance commitment could together explain the variations of working behavior around 38.2% at the .01.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของท่านอาจารย์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ทิพทินนา สมุทรานนท์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา และผู้ช่วยศาสตราจารย์กิริยา กุลชนะรัตน์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2 ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา น้องชายที่ได้ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอดจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงขอขอบคุณคุณศักดา กันกา และคุณชุรีพร วิเศษศักดิ์ที่ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด และเพื่อนจิตวิทยาอุตสาหกรรม รุ่นที่ 17 ทุกคนที่ให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ชนันดา โชติแดง

เมษายน 2550

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	15
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	31
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	41
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
กรอบแนวคิดการวิจัย	50
สมมติฐานการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 62

ผลการวิจัย 62

ข้อวิจารณ์ 73

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 81

สรุปผลการวิจัย 81

ข้อเสนอแนะ 84

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 86

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 94

ภาคผนวก ข ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 104

ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อของแบบสอบถาม 105

ภาคผนวก ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและ
ความผูกพันต่อองค์การ 110

ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล 112

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	23
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตพื้นที่การศึกษา	53
3	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา	62
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	65
5	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ	66
6	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุงาน	67
7	เปรียบเทียบพฤติกรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
8	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายได้	68
9	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับตำแหน่ง	69
11	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	69
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	70
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	71
14	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของพฤติกรรมการทำงานเมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	72

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ตาข่ายการบริหารโมเดลพฤติกรรม	20
2	พฤติกรรมการทำงานของบุคคล	43

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อประเทศชาติ โรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่เยาวชน ให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในแต่ละระดับ สถานศึกษาจึงเป็นองค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างสรรค์ หล่อหลอมให้เยาวชนเจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพโรงเรียนในระดับประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดเพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนในระดับนี้เป็นสำคัญ ดังนั้นการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้บรรลุจุดหมายที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536: 1) ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและนักการภารโรงจึงจะทำให้เป็นโรงเรียนที่สมบูรณ์ได้ แต่บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้การศึกษาระดับประถมศึกษาประสบความสำเร็จและมีคุณภาพคือผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536: 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และภารกิจของโรงเรียนดังกล่าวจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน

การบริหารงานขององค์การจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เหตุผลประการหนึ่งของความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากทรัพยากรบุคคลที่จะดำเนินงานให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นตัวแทนในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งสามารถที่จะใช้อำนาจหน้าที่ในการทำให้คนในองค์การเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้แก่ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540: 204) ในส่วนของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานแต่สิ่งที่มีความสำคัญมากกว่านั้นคือภาวะผู้นำซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าซึ่ง

ส่วนหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่บรรลุตามเป้าหมายล้วนแต่เป็นผู้บริหารที่มีลักษณะภาวะผู้นำสูงมีรูปแบบการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ ลักษณะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนที่จำเป็นและสำคัญสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้บริหารจัดการศึกษาและเป็นผู้นำในเวลาเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะมีคุณลักษณะของผู้นำหรือภาวะผู้นำในการที่จะสามารถใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจหรือจูงใจให้คณะครูและบุคคลอื่น ๆร่วมมือเพื่อมุ่งให้เป้าหมายของโรงเรียนประสบความสำเร็จ (สุรินทร์ สุพรรณรัตน์, 2530: 20)

ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องการให้มี เพื่อให้บุคคลในองค์การมีการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคคลในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ รวมไปถึงการลาออกจากองค์การไปในที่สุด (Whitney and Cooper, 1989: 521-539) ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และความผูกพันต่อองค์การยังสามารถทำนายการเข้าออกของบุคคลในองค์การได้อีกด้วย ซึ่งจะเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การ (Steers, 1977: 46-56) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะส่งผลไปสู่เป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้ และหากผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้ผู้บริหารมีความตั้งใจในการที่จะพัฒนาโรงเรียน ยอมทุ่มเทเวลา กำลังกายและกำลังสมองในการทำงานและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

พฤติกรรมการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การทุกองค์การ ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่ดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การว่าจะทุ่มเทกำลังกายและความพยายามมากน้อยเพียงใดในการทำงาน ดังที่ Steers (1977: 113) ได้กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จนั้นก็คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งทุกองค์การก็ต้องการให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี สถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรที่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เพื่อนำพาให้โรงเรียนก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน เช่น เกิดการทำงานที่ไม่เป็นระบบระเบียบเพราะขาดบุคคลที่จะควบคุมการทำงานภายในโรงเรียน องค์การไม่มีความเจริญก้าวหน้าเป็นต้น ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานที่ดีของผู้บริหารนั้นจะต้องมีหน้าที่ในการบริหารงานของโรงเรียนและควบคุมดูแลการทำงานของคณะครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรมและคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารแล้ว สิ่งที่ผู้บริหารยังต้องมีคือ ทักษะในการบริหารงานเพื่อจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

ในปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องเปลี่ยนสังกัดไปขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการจัดโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และมีโรงเรียนประถมศึกษาที่เปลี่ยนสังกัดไปขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 29,698 โรงเรียน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เนื่องจากโรงเรียนเอกชนไม่ได้อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีและในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรียังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน โดยโรงเรียนประถมศึกษาได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ไปขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี และเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในภูมิลำเนาของผู้วิจัย ผลการวิจัยน่าจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในองค์การของตนเอง ต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า โดยการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำ ระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

4. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำ ระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

2. ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. ทราบถึงภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

4. ทราบถึงตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

5. ผลการศึกษาสามารถเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โดยปัจจัยที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การ โดยทำการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

นิยามศัพท์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นเพศชายทั้งหมด

โรงเรียน หมายถึง สถานที่ให้ความรู้ในระดับประถมศึกษา อยู่ภายใต้การดูแลของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งระดับกลุ่มอายุได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ช่วงอายุ ต่ำกว่า 45 ปี
กลุ่มที่ 2 ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มทำงานในโรงเรียนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามแบ่งระดับกลุ่มอายุได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ช่วงอายุงาน ต่ำกว่า 26 ปี
กลุ่มที่ 2 ช่วงอายุงาน 26 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการสมรสของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแบ่งเป็น สมรส และโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับจากการทำงานในตำแหน่งแบ่งระดับกลุ่มรายได้ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ช่วงรายได้ ต่ำกว่า 23,000 บาท
กลุ่มที่ 2 ช่วงรายได้ 23,000 – 34,000 บาท
กลุ่มที่ 3 ช่วงรายได้ สูงกว่า 34,000 บาทขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการสำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็นระดับปริญญาตรีกับปริญญาโท

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงอยู่ในปัจจุบันแบ่งเป็นระดับ 7 กับระดับ 8

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา เขต 1 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง วัดเพลง จอมบึง สวนผึ้ง ปากท่อ กิ่งอำเภอบ้านคา เขต 2 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอบ้านโป่ง โพธาราม บางแพและอำเภอดำเนินสะดวก

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้ครูและบุคคลในโรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ แบ่งเป็นภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคคลในโรงเรียน โดยให้ครูและบุคคลในโรงเรียนใช้ความพยายามในการที่จะทำงานในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของครูและบุคคลในโรงเรียนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น จูงใจให้ครูและบุคคลในโรงเรียนมองไกลเกินกว่าความสนใจเพื่อไปสู่ผลประโยชน์ของโรงเรียน ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะมี 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคคลในโรงเรียน คำนึงถึงความต้องการของครูและบุคคลในโรงเรียนมากกว่าตนเอง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศีลธรรม ทำให้ครูและบุคคลในโรงเรียนเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อฟัง นับถือ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมทั้งการพูดและการกระทำให้ครูและบุคคลในโรงเรียนทราบถึงเป้าหมายในอนาคตของโรงเรียน และให้ครูและบุคคลในโรงเรียนทราบว่าจะช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้โดยวิธีใด สร้างความมั่นใจว่าจะต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคคลในโรงเรียนตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของครูและบุคคลในโรงเรียนแต่ละคน ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ความต้องการของครูและบุคคลในโรงเรียน ให้คำปรึกษาแนะนำและรับฟังปัญหาของครูและบุคคลในโรงเรียน

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ตามระดับที่คาดหวังไว้ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างและต่างฝ่ายต่างอำนวยประโยชน์ให้แก่กัน ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคคลในโรงเรียนเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ทำอะไรและคาดหวังอะไร จากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนเป็นรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การประกาศความดีความชอบ เมื่อครูและบุคคลในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการควบคุมโดยตรงและค้นหาสิ่งที่เบี่ยงเบนหรือผิดปกติไปจากมาตรฐานหรือกฎระเบียบข้อผิดพลาด หรือบริหารงานแบบปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ๆ จะไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานปล่อยให้ครูและบุคคลในโรงเรียนแก้ปัญหาตามลำพังไปก่อน จะเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น หรือการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่ให้คำปรึกษากับครูและบุคคลในโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระทำต่อโรงเรียนด้วยความภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโรงเรียน รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อโรงเรียน มีความสุขกับการทำงานและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆที่ได้พิจารณาจากการคิดคำนวณระหว่างประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งที่จะต้องสูญเสียไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นสมาชิกในโรงเรียนว่าจะต้องมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมเพื่อตอบแทนในสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับจากโรงเรียน

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 57 ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547: 36)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์บริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทียบเท่า

3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการกับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.: 32) ไว้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระ หน่วยการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนของครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู

1.3 การวัด ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้

1.7 การนิเทศการศึกษา จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.8 การแนะแนวการศึกษา จัดระบบแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้างองค์กร กำหนดเกณฑ์การประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

1.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการไดรับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา

1.1 การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
1.4 วินัยและการรักษาวินัย
1.5 งานออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

4.1 การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.2 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.3 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.4 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.5 งานบริการสาธารณะ

4.6 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก (2546:53) ได้ให้ความหมายของคำว่า สำนักงานเขตว่าหมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองวัดเพลง จอมบึง สวนผึ้ง ปากท่อ กิ่งอำเภอบ้านคาและเขต 2 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอบ้านโป่ง โพธาราม บางแพและอำเภอดำเนินสะดวก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, 2546: 1)

สำนักงานเขตมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล (2543: 34) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำในการบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นที่คาดหวังว่าจะเป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนและต้องมีประสิทธิภาพที่จะแสดงบทบาทว่ามีส่วนร่วมในการเกี่ยวข้องและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน แต่เป็นที่สังเกตว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไทยดูจะเห็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และงานธุรการ

มากกว่างานวิชาการ อุทัย ธรรมเตโช (อ้างใน วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล, 2543) ได้เน้นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. บทบาทของผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้บริหารต้องสามารถทำความรู้จักและสร้างความเข้าใจกับครูอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง

2. บทบาทของผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะในส่วนที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างแท้จริง

3. บทบาทของที่ปรึกษา (Advisor) ผู้บริหารต้องช่วยกระตุ้นความคิดริเริ่ม ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

4. บทบาทของผู้ช่วยเหลือ (Referral Agents) ผู้บริหารต้องหาทางสนับสนุนให้ครูอาจารย์ประสบความสำเร็จในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสายงานการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

เนื่องจากได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำจำกัดความต่าง ๆ มานำเสนอไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 11) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

กานดา จันทร์แย้ม (2546: 127) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือกลุ่มของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

Daft (1999: 5) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Bennis (2000. อ้างใน สร้อยตระกูล, 2541: 253) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000: 272) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำจะเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคคลในโรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงานส่งผลให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Bass and Avolio (1998: 92) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มากกว่าที่คาดหวังไว้

Weber, House and Bass (cited Northouse, 2001: 147) ได้เน้นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักทฤษฎีในหลายยุคหลายสมัยได้พยายามศึกษาถึงภาวะผู้นำไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดของแต่ละท่าน Yulk (1994: 11) ได้แบ่งผลการศึกษาหรือทฤษฎีต่าง ๆที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. แนวคิดเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach)
2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)
3. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)
4. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและมีอิทธิพล (Power–Influence Approach)

1. แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach)

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานบนทฤษฎีของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ และใช้ทำนายประสิทธิผลของผู้นำ (Hellrigel, Slocum, and Woodman, 2001: 329)

ลักษณะ 4 ประการที่ผู้นำจะประสบความสำเร็จ

1. สติปัญญา (Intelligence) ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จค่อนข้างที่จะมีสติปัญญาที่สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความมีวุฒิภาวะและใจกว้าง (Maturity and Breadth) ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จมีความโน้มเอียงที่จะมีอารมณ์เป็นเหตุเป็นผลและมีความรอบรู้

3. แรงผลักดันที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement Drive) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จเมื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดแล้ว จะค้นหาทางเลือกอื่น ๆ ในการที่จะประสบความสำเร็จอีกครั้ง

4. ความซื่อสัตย์ (Honesty) เป็นลักษณะที่มีความสำคัญมาก ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีความซื่อสัตย์

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นทฤษฎีที่มีผู้สนใจให้การศึกษาแพร่หลาย นักวิชาการได้พยายามศึกษาถึงพฤติกรรมต่าง ๆที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญ ๆมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio (อ้างในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 71) ได้วิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration Structure) เป็นผู้นำที่มีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust)

2.1.2 ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะของผู้นำที่กำหนดบทบาทของตัวเองเป็นหลักทั้งยังกำหนดบทบาทของพนักงานด้วย โดยมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ซึ่งจะเห็นได้จากความพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย โดยเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมีบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นทางการ

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 198) ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 ประการ คือ

2.2.1 ผู้นำที่มุ่งที่พนักงาน (Employee Oriented) คือบุคคลที่มุ่งที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะให้ความสนใจกับบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.2 ผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตหรืองาน (Production Oriented) เป็นผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตจะแสดงพฤติกรรมตรงกันข้าม กล่าวคือจะเน้นงานและเทคนิคการทำงานในการผลิตเป็นสำคัญ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.3 ทฤษฎี Managerial Grid ของ Blake และ Mouton (อ้างใน Daft, 1999: 75) แบบของผู้นำทั้ง 5 ประเภท มีลักษณะดังต่อไปนี้

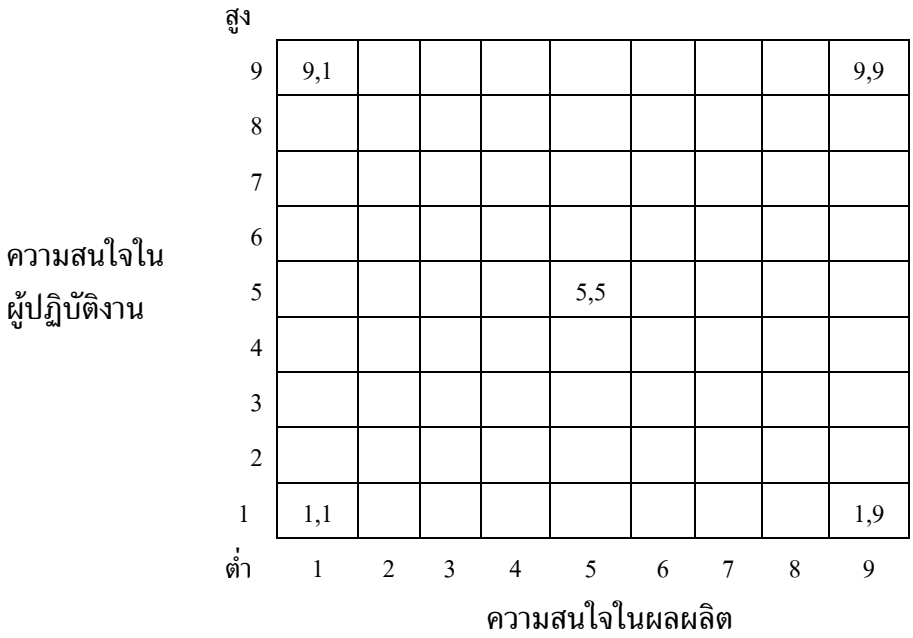
2.3.1 แบบ (9,9) เป็นแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะสมาชิกองค์การจะทำงานร่วมกัน ผู้นำจะให้ความสำคัญอย่างมากกับทั้งผู้ปฏิบัติงานและผลผลิต ซึ่งเรียกว่า ผู้นำแบบเป็นทีม (Team Management)

2.3.2 แบบ (1,9) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำให้ความสนใจกับผลผลิตมาก แต่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานน้อยซึ่งเรียกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน (Authority-Compliance Management)

2.3.3 แบบ (9,1) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผลผลิต ซึ่งเรียกว่าผู้นำแบบมุ่งคน (Country Club Management)

2.3.4 แบบ (5,5) ผู้นำจะให้ความสำคัญทั้งผู้ปฏิบัติงานและผลผลิตซึ่งเรียกว่าผู้นำแบบสายกลาง (Middle-of-the-Road Management)

2.3.5 แบบ (1, 1) ผู้นำจะมีระดับความสนใจทั้งในแง่ของผู้ปฏิบัติงานและในแง่ของผลผลิตต่ำซึ่งเรียกว่าผู้นำที่ไม่เอาไหน (Impoverished Management)



ภาพที่ 1 ตาข่ายการบริหาร (The Managerial Grid)

ที่มา: Daft (1999: 75)

3. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

แนวคิดเชิงสถานการณ์เน้นถึงความสำคัญของปัจจัยทางสถานการณ์ เช่น ธรรมชาติของการปฏิบัติงานโดยหน้าที่ของหัวหน้า ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายนอก และลักษณะของผู้ตาม (Yulk, 1994: 13) ตัวอย่างทฤษฎีภาวะผู้นำ เช่น

3.1 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ของ Fiedler (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 265) เป็นการอธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จว่าต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิกิริยาของผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับซึ่งสถานการณ์มีการควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้นำ

ในทฤษฎีของ Fiedler ได้พิจารณาถึงตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวกำหนดถึงสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 265) สำหรับการเป็นผู้นำคือ

3.1.1. สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Relationship) หมายถึงคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสองฝ่าย สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดของสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ

3.1.2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญอันดับสองถึงสภาพที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ยิ่งงานที่ทำมีระบบมากเท่าไร ยิ่งทำให้ผู้นำใช้อิทธิพลได้มากขึ้นเพียงนั้น

3.1.3. อำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (Leader's Position Power) เป็นเรื่องของสิทธิและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้นำในองค์การที่จะออกคำสั่ง สามารถให้รางวัลแก้ผู้ปฏิบัติตาม และขณะเดียวกันก็สามารถลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนได้ด้วย

3.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ของ Hersey และ Blanchard ทฤษฎีนี้จะมุ่งที่ลักษณะของผู้ตามเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นสิ่งที่ตัดสินพฤติกรรมของผู้นำ รูปแบบที่ผู้นำใช้แบ่งเป็น 4 แบบ (Gibson et al., 2000: 288) คือ

3.2.1. การบอกกล่าว (Telling) ผู้นำจะกำหนดบทบาทที่จำเป็นต่อการงานและบอกกับผู้ตามว่าต้องทำอะไร ที่ไหน อย่างไรและเมื่อไรที่ต้องทำงาน

3.2.2 การใช้งาน (Selling) ผู้นำจะจัดให้ผู้ตามทำตามคำแนะนำ แต่ผู้นำจะคอยให้การสนับสนุน

3.2.3 การมีส่วนร่วม (Participating) ผู้นำและผู้ตามจะช่วยกันตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานเพื่อให้ได้คุณภาพของงานที่สมบูรณ์ที่สุด

3.2.4 การมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำจะอำนวยการ ชี้เฉพาะเพียงเล็กน้อยหรือให้การสนับสนุนผู้ตาม

3.3 ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House (DuBrin, 2001: 156) เป็นทฤษฎีที่มุ่งที่ผู้นำว่าจะเลือกรูปแบบผู้นำแบบใดใน 4 รูปแบบ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์

3.3.1 ผู้นำแบบชี้นำ (Directive Style)ผู้นำจะเน้นกิจกรรมที่เป็นทางการ เช่น การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุม

3.3.2 ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Style) ผู้นำจะให้การสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกของสมาชิกในกลุ่ม

3.3.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Style) ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษากับสมาชิกกลุ่มเพื่อให้คำแนะนำ ผู้นำแบบนี้เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาขวัญกำลังใจของพนักงาน

3.3.4 ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Style) ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและคาดหวังกับสมาชิกในทีมสูง ผู้นำแบบนี้จะทำงานได้เป็นอย่างดีกับผู้ตามแบบมุ่งความสำเร็จ

4. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและมีอิทธิพล (Power-Influence Approach)

การศึกษาภาวะผู้นำในแนวคิดนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของอำนาจ ปริมาณอำนาจที่ผู้นำครอบครองและการนำอำนาจไปใช้ ซึ่งอำนาจที่มีมิใช่เป็นสิ่งที่จะมีอิทธิพลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์การด้วยเช่นกัน ดังนั้นแนวคิดนี้จึงอธิบายถึงแหล่งอำนาจของบุคคลและลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจใช้อำนาจที่มีอยู่ (Yulk, 1989: 8)

นอกจากแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำข้างต้นแล้ว ยังได้มีผู้พัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เกิดขึ้นจากแนว

ความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn ในปีค.ศ.1985 โดย Bass (Yulk, 1994: 376) ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำเชิงบารมี

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tranformational Leadership)

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ในปี 1985 (อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2546: 8) Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tranformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Bass วินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพแบบค่อยเป็นค่อยไป ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่าคือมีการเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่สามารถสรุปเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิด เป็นแบบค่อยพัฒนา อยู่ภายใต้โครงการที่เป็นการตอบสนอง	มุ่งความสัมพันธ์ ความคิดเป็นแบบเปลี่ยนแปลงสิ้นเชิง เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์เป็นลักษณะการริเริ่ม
แรงจูงใจ	รางวัล (ภายนอก)	การเห็นคุณค่า (ภายใน)
อำนาจ	ประเพณีปฏิบัติ	ความมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	ผลที่ได้	วิสัยทัศน์
ผู้นำ	เน้นในกิจกรรม ชี้บทบาทชัดเจน ตระหนักในความต้องการ จัดการแบบวางเฉย	เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอนและครู มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคลให้อำนาจตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดี ไม่เป็นทางการ เข้าถึงง่าย เป็นตัวอย่างของคุณธรรม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ผู้ใต้บังคับบัญชา	แสวงหาความมั่นคง ความต้องการได้รับการตอบสนอง แยกองค์การออกจากปัจเจกบุคคล	ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์การทำมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้	การทำงานตามที่คาดหวัง	ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา: รัตติกรณ์ จงวิศาล (2546: 8)

ทฤษฎีโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Models of the Full Range of Leadership)

Bass and Avolio (1994: 2-6) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้ใช้ความพยายามในการที่จะทำงานในระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการกระทำมากกว่าการสร้างการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4 I” (Four I’s) คือ (Bass and Avolio, 1994: 3; Bass, 1996: 5; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2546)

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charismatic Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ชื่นชอบ ยกย่อง เคารพและเป็นที่ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันซึ่งผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนให้เหมือนกับผู้นำและต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูง ผู้นำจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นเหนือความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสี่ยงกับผู้ตาม และผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่จะ

ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

1.2 การสร้างแรงบัลดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่จูงใจและบันดาลใจบุคคลที่อยู่รอบข้างโดยจัดให้งานของผู้ตามมีความสำคัญและท้าทาย ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงวัตถุประสงค์ที่สำคัญด้วยวิธีที่เรียบง่าย ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่และสร้างสรรค์ โดยการตั้งข้อสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งข้อคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำแบบนี้จะส่งเสริมการใช้สติปัญญาและความมีเหตุมีผลของผู้ตาม

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษา

ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่ายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง ผู้นำแบบนี้จะมีทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ(Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำจะมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องทำอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน (Bass and Avolio, 1994: 4; Bass, 1996: 7; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2546) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตามและจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเงินเพิ่มขึ้น โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยการให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก การจัดการแบบนี้ถือว่ามีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะไม่มากเท่าที่ควร

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception: MBE) การบริหารแบบนี้มีแนวโน้มที่จะไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก แต่อาจจะต้องการในบางสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Management-by-Exception (Active) : MBE-A) วิธีนี้ผู้นำจัดการควบคุมโดยตรงและค้นหาสิ่งที่เบี่ยงเบนหรือผิดปกติไปจากมาตรฐานหรือกฎระเบียบข้อผิดพลาด ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Management-by-Exception (Passive): MBE-P) วิธีนี้ผู้นำจะอยู่เฉยและรอให้เกิดสิ่งที่เบี่ยงเบนผิดปกติ ข้อผิดพลาดและความคลาดเคลื่อนขึ้นก่อนจึงจะเข้าไปแก้ไขให้ถูกต้อง ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเต็มรูปแบบดังที่ได้กล่าวมา Bass และ Avolio (1994: 4) ได้สรุปและเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลมากที่สุด มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล ให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม 2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่จูงใจผู้ตาม มีการแสดงความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนขึ้นอยู่กับการเสริมแรงโดยการให้รางวัล หรือการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) พบว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์มีประสิทธิผลในการจูงใจให้บุคคลพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีประสิทธิผลไม่มากเท่ากับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4I's) ก็ตาม โดยวิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์นั้นผู้นำจะมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จและสัญญาว่าจะให้รางวัลเป็นการแลกเปลี่ยนกับงานที่ได้รับมอบหมาย

และเป็นที่น่าพอใจ การบริหารแบบวางเฉยมีแนวโน้มที่จะไม่มีประสิทธิภาพแต่ก็อาจเป็นที่ต้องการบางสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) ผู้นำจะคอยดูแลอย่างใกล้ชิดและจะลงมือแก้ไขถ้าจำเป็นในกรณีที่มีการเบี่ยงเบนออกจากมาตรฐาน มีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) ผู้นำจะอยู่เฉย ๆ รอจนกว่าความเบี่ยงเบนข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องเกิดขึ้นแล้วจึงลงมือแก้ไข ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) เป็นผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย หลีกเลี่ยงหรือหลีกหนี ไม่มีความกระตือรือร้น เป็นรูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผลมากที่สุด

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ของ Bass and Avolio (1994: 2-6) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคคลในโรงเรียน จูงใจให้ครูและบุคคลในโรงเรียนมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อไปสู่ผลประโยชน์ของโรงเรียนจะมี 4 องค์ประกอบคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือลงโทษครูและบุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้ตามระดับที่คาดหวังไว้และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างและต่างฝ่ายต่างอำนวยประโยชน์ให้แก่กัน จะมี 2 องค์ประกอบคือ การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่ให้คำปรึกษากับครูและบุคคลในโรงเรียน เนื่องจากโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบนี้สามารถอธิบายผู้นำที่มีการทำงานอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงไปของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การและต้องการพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การจึงเหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแบบของผู้นำ

การศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแบบของผู้นำสามารถทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้นำได้ เพราะการศึกษาสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดแบบของผู้นำก็เพื่อที่จะได้ผู้นำที่ดีและและประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ คุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดหรือสร้างขึ้นได้ พงศ์ หรดาล (2540: 154-156) ได้สรุปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแบบของผู้นำ โดยแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของผู้นำ ผู้นำแต่ละคนจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆที่อยู่รอบตัวแตกต่างกัน ทัศนคติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมผู้นำในแบบต่าง ๆ คือ

1.1 ทัศนคติต่อตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องเพราะคิดว่าตนเองมีความรู้และประสบการณ์สูง ผู้นำที่มีทัศนคติเช่นนี้จะเป็นผู้นำที่ไม่ยอมรับผู้อื่นทำให้กลายเป็นผู้นำแบบไม่มีความร่วมมือ

1.2 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้นำที่มีความเชื่อมั่นหรือไว้ใจในตัวเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้ผู้นำมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและถือว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญก็จะเกิดผู้นำแบบร่วมมือกันทำงาน

1.3 ทัศนคติต่อหน้าที่การงาน ถ้าผู้นำมีความคิดว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดภายในองค์การก็จะพยายามควบคุมการปฏิบัติการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพราะคิดว่าตนเองมีความสำคัญและไม่ยอมให้ผู้อื่นเข้าร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้ก็จะเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมไปในทางเผด็จการ

2. ปัจจัยที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานทุกคนจะมีส่วนที่จะทำให้ผู้นำเกิดบุคลิกภาพในการนำแบบต่าง ๆ โดยมีสาเหตุ ดังต่อไปนี้คือ

2.1 ผู้ร่วมงานที่ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ถ้าหากผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบนี้ก็จะมีส่วนทำให้ผู้นำในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นลักษณะประชาธิปไตย

2.2 ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ถ้าผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบนี้ผู้นำไม่ต้องมีการควบคุมดูแลมากนัก เพราะผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างดีและไว้ใจได้ การมีผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่เช่นนี้ผู้นำก็จะมีลักษณะประชาธิปไตย

2.3 ผู้ร่วมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ การที่ผู้ร่วมงานมีลักษณะอยากเข้ามาร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการบริหารงาน ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานประเภทนี้จะมีพฤติกรรมเป็นประชาธิปไตย

2.4 ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถ ผู้นำจะมีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยคือสามารถปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของตน

ในกรณีที่ผู้ร่วมงานมีลักษณะตรงข้ามกับที่กล่าวมานี้ ผู้นำจะกลายเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบเผด็จการทันที เช่น ผู้ร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องคอยบังคับกำกับดูแลตลอดเวลาเพราะถ้าไม่ทำเช่นนั้นก็จะทำให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นอิทธิพลต่าง ๆจึงมีผลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ดังต่อไปนี้

3.1 ลักษณะขององค์การ ได้แก่ รูปแบบขององค์การ ขนาดขององค์การ อายุขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ลักษณะขององค์การต่าง ๆเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ

3.2 อิทธิพลของกลุ่มในองค์การ ได้แก่ การรวมพลังของกลุ่ม ความร่วมมือและความร่วมใจของคนในกลุ่มก็สามารถกำหนดพฤติกรรมของผู้นำได้

3.3 สภาพปัญหาและการบริหารงานภายในองค์การ ได้แก่ ปัญหาในการบริหารงานหรือเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องแก้ไข ลักษณะเช่นนี้อาจผลักดันให้ผู้นำมีพฤติกรรมในทางเผด็จการได้ง่ายแต่ถ้ามีเวลาที่จะแก้ปัญหาผู้นำจะนำปัญหามาประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไข ผู้นำประเภทนี้จึงมีพฤติกรรมในทางประชาธิปไตย

Hooper and Potter (1997 อ้างในนิตย์ สัมมาพันธ์, 2546: 141-142) ได้กำหนดสมรรถนะ 7 ประการสำคัญของผู้นำที่ดี ได้แก่

1. ผู้นำจำเป็นต้องกำหนดทิศทางให้แก่องค์การซึ่งจะต้องบรรจุวิสัยทัศน์ของอนาคตไว้ด้วย

2. ผู้นำที่ดีคือบุคคลตัวอย่างที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจคนอื่น ๆจึงสมควรที่จะประพฤติตนให้เป็น “ตัวแบบบทบาท” (Role Models) ให้แก่บรรดาผู้ตาม

3. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นนักติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ทั้งในฐานะผู้ส่งสารและผู้รับสาร ทั้งในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นอย่างได้ผล

4. ผู้นำที่มีพรสวรรค์คือมีความสามารถที่ได้พัฒนาตนเองขึ้นมาจนถึงขั้นที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเลื่อมใส เชื่อถือจนกระทั่งผู้ตามต้องการที่จะมีส่วนร่วมในปฏิบัติการและช่วยกันทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5. ผู้นำที่ดีจะสามารถดึงส่วนที่ดีที่สุดของบุคคลที่เป็นผู้ตามออกมา กระบวนการนี้เป็นองค์รวมที่ครอบคลุมตั้งแต่ 1) การจูงใจ 2) การเอื้ออำนาจ 3) การทำหน้าที่เป็นครูฝึกสอน 4) การสนับสนุนให้เกิดความกล้าหาญที่จะ “คิดใหม่ ทำใหม่” และ “คิดชอบ ทำชอบ”

6. ผู้นำจะต้องเป็นคนประเภทกำหนดโชคชะตาด้วยการชิงเป็นฝ่ายลงมือก่อนในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

7. ผู้นำที่ดีจะต้องเก่งกล้าสามารถเพียงพอที่จะกล้าตัดสินใจในยามวิกฤติ

ดังนั้น ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของผู้นำ ปัจจัยที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมก่อให้เกิดแบบของผู้นำ และผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางให้กับองค์การ มีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือจิตใจคนอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1978: 143) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของบุคคลกับเอกลักษณ์ขององค์การให้มีแนวทางเดียวกัน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Steers and Porter (1991: 290) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

Allen and Meyer (1997: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ประกอยด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงการที่พนักงานตระหนักถึงผลประโยชน์ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปหรือจะลาออกจากองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การเพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรทำ

แนวคิดทั้งสามของ Allen and Meyer (1997) กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การคือสิ่งที่แสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกจะเป็นความผูกพันที่พนักงานต้องการหรือปรารถนา (Want to) ที่จะอยู่กับองค์การเพราะพนักงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทจึงปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์การ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องจะเป็นความผูกพันที่พนักงานจำเป็น (Need to) ที่จะต้องอยู่กับองค์การเพราะถ้าออกจากองค์การไปจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์การ เนื่องจากตนได้ลงทุนไปแล้วและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทาง

สังคมเป็นความผูกพันที่พนักงานรู้สึกว่าควรจะอยู่ (Ought to) เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมทางสังคมและศีลธรรมต่อการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าคือ ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เช่น พยายามที่จะทำงานกับองค์การให้ยาวนาน และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาขององค์การ นับว่าพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ สามารถอธิบายได้ดังนี้

Steers (1977: 46-56) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Buchanan II (1974: 533-534) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากขึ้นนั่นเอง

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้คือ

1. ทฤษฎีต่าง ๆซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์การต้องเผชิญในแต่ละวันแต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆพัฒนาขึ้นช้า ๆอย่างมั่นคง

2. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การช่วยทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้นซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและส่งผลถึงการแสดงออกของพฤติกรรมในแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมต่าง ๆย่อมเกิดจากความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ อันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพและบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆของมนุษย์ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การได้มากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้นและยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Mowday, Porter, and Steers (1982) เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าและมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานหญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือองค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติด้านบวกในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Allen and Meyer (1990: 1-18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ลักษณะขององค์การซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลายและปฏิกิริยาต่อหัวหน้างาน ความท้าทายของงาน ความชัดเจนในบทบาท ความเข้าใจในเป้าหมายและผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

1.2 ลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ส่วนตัวแปรภายในของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพและค่านิยมของพนักงาน เป็นต้นและพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับที่สูงด้วย

1.3 ประสบการณ์การทำงานพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์การจะได้เรียนรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆมากขึ้น เช่น ขอบเขตที่รับผิดชอบ บทบาทที่ได้รับ ลักษณะของงาน จึงทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก โดยอายุและระยะเวลาการทำงานในองค์การจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระยะแรกเริ่มคล้ายกับการลงทุนกับองค์การซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือความมากน้อยในการลงทุนกับองค์การและทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานขององค์การ บรรทัดฐานทางสังคมหรือบรรทัดฐานขององค์การจะเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเมื่อพนักงานได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็จะถูกคาดหวังว่าจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การตามบรรทัดฐานของสังคมหรือขององค์การนั้น ๆและการอบรมในครอบครัวและสังคมและการกล่อมเกลาในองค์การเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้เช่นกัน

Steers (1977) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ เป็นต้น

Steers and Porter (1983: 433-434) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์การซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้รับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การและระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Baron and Greenberg (1990: 174-175) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ตัวงาน คือระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากว่ามีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นานหรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของงานโดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

Porter and Others (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 45) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้บ่งประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์การนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้บุคคลอยู่ในกลุ่มได้

3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษา พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

Steers (อ้างใน Steers and Porter, 1983: 444-448) กล่าวว่าผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
3. การขาดงาน
4. การลาออก

ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันน้อย ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เนื่องจากผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่างทั้งระดับของแรงจูงใจ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และความสามารถของพนักงาน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานได้

2. ความผูกพันต่อองค์การกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ ฉะนั้นจึงสามารถคาดหวังได้ว่าน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การกับการขาดงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จะสามารถช่วยสนับสนุนเป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จซึ่งการจูงใจนี้จะคงอยู่แม้ว่าพนักงานจะไม่สนุกกับงานแต่การจูงใจนี้ได้ช่วยให้พนักงานขาดงานน้อยลง

4. ความผูกพันต่อองค์การกับการลาออกของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะใช้ความพยายามในการทำงานในระดับที่สูงด้วย มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนานและมีพฤติกรรมให้ความร่วมมือกับองค์การมากขึ้น การลาออกเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้ Steers and Porter (1983: 327) เห็นว่าผลของความผูกพันต่อองค์การที่อาจคาดหวังได้ 4 ประการ ได้แก่

1. พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การในระดับสูงและความตั้งใจขาดงานจะอยู่ในระดับต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีความเชื่อในเป้าหมายขององค์การและจะมีความเกี่ยวข้องในงานมากขึ้นซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การซึ่งจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ภรณี มหานนท์ (2529: 17) กล่าวว่าผลของความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่ออย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ความหมายความผูกพันต่อองค์การตามทัศนะของ Allen and Meyer (1990: 1-18) เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความรู้สึกและลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระทำต่อโรงเรียนด้วยความภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโรงเรียน รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน มีความสุขกับการทำงานและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆที่ได้พิจารณาจากการคิดคำนวณระหว่างประโยชน์ที่ได้รับและสิ่งที่จะต้องสูญเสียไปและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นสมาชิกในโรงเรียนว่าจะต้องมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนเพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรทำซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้นจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่องค์การต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2540: 48) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึงการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏเห็นเด่นชัดในการทำงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความมีวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นต้น รวมทั้งการกระทำที่บุคคลไม่ได้แสดงออกมาให้เห็นได้โดยตรง เช่น ความรู้สึก ความคิด จิตสำนึกและอุดมการณ์ในการทำงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 14) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน การตรวจนับสินค้า เป็นต้น ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการและอาจเป็นประโยชน์หรือโทษแก่องค์การก็ได้

John (1996: 161) พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงลักษณะการทุ่มเททำงานของบุคลากร เพื่อให้องค์การบรรลุถึงวัตถุประสงค์

White (1989: 143) พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานโดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิดความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึงการกระทำที่บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

สุรเชษฐ์ ชิระมณี (2534: 119-120) ได้กล่าวว่าการทำงานในองค์การใด ๆผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยพฤติกรรมที่เหมาะสมจะประกอบด้วยทักษะ 5 ประการ คือ

1. มีเป้าหมายในการทำงานและเป็นเป้าหมายที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้

2. ความสามารถในการทำงานเกิดจากการมีวิชาความรู้ที่จะใช้ในการทำงาน รู้วิธีทำงาน รู้คบคน รู้ดัดแปลง ประยุกต์ใช้วิชา

3. การควบคุมความวิตกกังวลและความกลัว โดยการฝึกควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ไม่ให้แสดงออกเกินสิ่งเร้าที่มากระทบ

4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในที่ทำงาน โดยการแสดงออกดังนี้

    4.1 เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักให้แล้วจะได้ตอบ
    4.2 ชมผู้อื่นตามกาลเทศะ
    4.3 ลดพฤติกรรมที่จะสร้างความขัดแย้ง

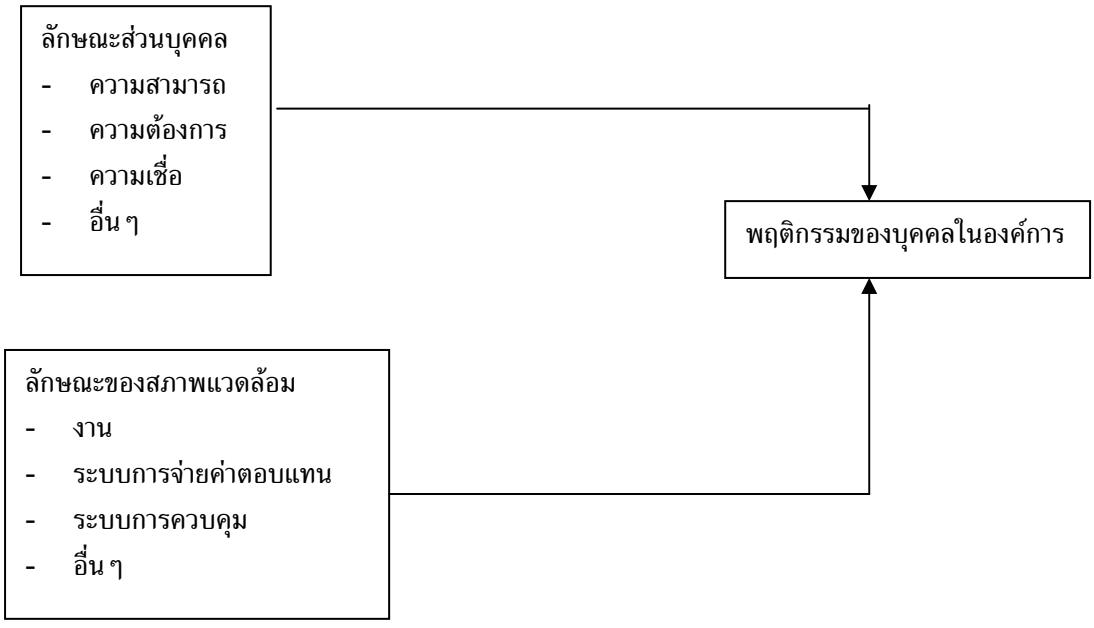
5. การเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมในสังคม

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997: 92-93) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักเหตุผล
2. พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการพูดและการฟัง
3. พฤติกรรมการสังเกต โดยดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ
4. พฤติกรรมการเคลื่อนไหว เป็นการเคลื่อนไหวของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

รูปแบบของพฤติกรรมบุคคล

รูปแบบพื้นฐานที่จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานนั้น มีหลักการอยู่ว่าพฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้นจะประกอบขึ้นมาจากลักษณะส่วนบุคคล(Characteristics of Individuals) และลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน (Characteristics of the Work Environment) ผสมผสานกัน ดังภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 51-52)



ภาพที่ 2 พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม

ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 51-52)

จากภาพที่ 2 แสดงว่าพฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลนี้เป็นลักษณะพื้นฐานส่วนตัว เช่น เป็นคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ ส่วนลักษณะของงานนั้นคือ สิ่งที่องค์การได้วางเงื่อนไขไว้แล้ว เช่น ลักษณะงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ระบบการควบคุม ฯลฯ ทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การทำให้บุคลากรในองค์การมีลักษณะการทำงานที่ไม่เหมือนกัน หากจะแบ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การตามพฤติกรรมจะเป็นดังนี้คือ

1. พฤติกรรมการทำงานระดับสูง คือการที่บุคคลทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด เวลา (และบางทีกำลังทรัพย์) อย่างเต็มที่ มุ่งหวังให้งานสำเร็จผลอย่างดีให้องค์การเจริญ แม้ตนเองจะเหน็ดเหนื่อยมากก็ตาม บุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานระดับสูงนี้จะไม่นึกถึงว่าตนเองเสียเปรียบองค์การบ้างหรือไม่ พฤติกรรมแบบนี้ตรงกับทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (กานดา จันทร์แย้ม, 2546: 98) ที่กล่าวถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

บุคคลผู้มีพฤติกรรมการทำงานระดับสูงมักมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่เร็วก็ช้า ไม่ก้าวหน้าในองค์การปัจจุบันก็ก้าวหน้าในองค์การอื่นที่บุคคลทำงานในอนาคตเพราะเป็นบุคคลที่สร้างความเจริญให้หน่วยงานจึงเป็นที่ต้องการขององค์การ

2. พฤติกรรมการทำงานระดับกลางเป็นพฤติกรรมที่ทุ่มเทกำลังกายและเวลาในระดับกลางไม่มากไม่น้อย บุคคลที่มีพฤติกรรมระดับกลางจะทำงานพอสมกับความรับผิดชอบ รักษาตัวไม่ให้มีความผิด ทำงานเฉพาะที่ได้รับคำสั่ง ไม่ละเมิดระเบียบวินัยแต่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยอมทำงานท้าทายความสามารถ มีลักษณะเป็นผู้ตามที่ดี คอยทำตามคำสั่ง แต่ไม่สามารถนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ องค์การส่วนมากจะมีบุคคลลักษณะนี้มาก

บุคคลผู้มีพฤติกรรมการทำงานระดับกลางจะมีความเจริญปานกลางในอาชีพการงาน ไม่สามารถขึ้นถึงระดับสูงหรือค่อนข้างสูงได้

3. พฤติกรรมการทำงานระดับต่ำที่ทุ่มเทกำลังกายและเวลาในระดับต่ำ บุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานระดับนี้จะทำงานแบบเสียไม่ได้บุคคลคิดเอาเปรียบองค์การอยู่เสมอพยายามทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ มักทำงานเมื่อถูกกำกับอย่างใกล้ชิดจะหลีกเลี่ยงเมื่อไม่ถูกกำกับดูแล ไม่มีความคิดริเริ่มจากบุคคลประเภทนี้ มีแต่ความคิดทำลายองค์การ บุคคลเหล่านี้ไม่เชื่อว่าถ้าทุ่มเททำงานแล้วชีวิตจะดีขึ้น คิดเพียงว่าเมื่อทำงานมากองค์การก็ได้ประโยชน์ แต่ตนเองไม่ได้ประโยชน์ ลักษณะพฤติกรรมระดับต่ำนี้ตรงกับทฤษฎี X ของ Douglas McGregor (กานดา จันทร์แย้ม, 2546: 98) ที่กล่าวถึงบุคคลที่มีเจตนาไม่ทำงานจะทำงานเมื่อถูกกำกับใกล้ชิด

บุคคลผู้มีพฤติกรรมระดับต่ำจะไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความทุกข์ในการทำงาน ทำงานที่ใดก็ไม่มีความเจริญ องค์การทั่วไปไม่ต้องการบุคคลประเภทนี้เพราะไม่สามารถช่วยให้องค์การเจริญขึ้นเป็นภาระที่ไร้ประโยชน์ขององค์การ บุคคลประเภทนี้จะไม่มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นในการเปลี่ยนงานแต่ละครั้ง

พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีผลมาจากปัจจัยหลายประการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 52) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถ คือคนทุกคนต่างมีข้อจำกัดในด้านพฤติกรรมความสามารถ (Behavior Capabilities) ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาจึงแตกต่างกันไปตามความสามารถ

2. ความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการ (Needs) ซึ่งความต้องการนี้สามารถแยกแยะออกเป็น 2 กลุ่ม คือความต้องการกลุ่มสูง (ทางร่างกาย) และความต้องการกลุ่มต่ำ (ทางจิตใจ)

3. ความคาดหวัง (Expectancy) การแสดงออกทางพฤติกรรมใด ๆของคนทุกคนต่างก็มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยมองจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะการพิจารณาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อจะได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการว่าควรเป็นอย่างไร

4. การปฏิบัติตอบที่มีความนิยมชมชอบ (Affective Reaction) พฤติกรรมนั้นจะโน้มเอียงไปใน 2 ทางคือพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ปฏิกิริยาเช่นนี้จะมีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในครั้งต่อไป

5. การอ่านเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อม โดยยึดถือตามพื้นฐานของประสบการณ์และความต้องการที่มีมาจากอดีต (Past Experiences and Needs) ปัจจัยด้านความสามารถ การคาดหมาย ความต้องการ ประสบการณ์ที่ได้รับมาจากอดีตและข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อม ทุกกรณีต่างก็มีความสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528: 21) ได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประการด้วยกัน คือพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายของความหมายดังนี้

1. พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึงพฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายของบ้านเมือง ไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของสังคมเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุเชิงจริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคต คือคาดการณ์ไกล มีจิตแกร่ง มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม

2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท เป็นต้น

3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึงพฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดจากที่ราชการมีกฎระเบียบมาก มีกติกาการทำงานมาก

ดังนั้น พฤติกรรมของข้าราชการที่พึงปรารถนาจะต้องมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมีการพัฒนาอาชีพของตนเองอยู่เสมอ ทำงานเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ๆที่เกิดขึ้นในการพัฒนาประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแนวความคิดของสุรเชษฐ์ ชิระมณี (2534: 119-120) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997: 92-93) มาวิเคราะห์กับลักษณะงานและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน คือการกระทำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานได้มีการศึกษาไว้ดังนี้

ราย จันทร์กลัด (2535) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่าภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

อุบล ภัสระ (2536) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา จากการศึกษาพบว่าตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของตัวครูเองคือ ปัจจัยจูงใจ วุฒิการศึกษา ปัจจัยสุขศาสตร์ ส่วนตัวพยากรณ์ที่สำคัญตามรายงานของผู้บริหารได้แก่ ปัจจัยสุขศาสตร์ วุฒิการศึกษาและอายุราชการ นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รายได้ เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการทำงานของครูทั้งในกลุ่มครูชายและหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ปานกลาง ต่ำ

อาริดา สัวบุตร (2539) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่าผู้นำระดับกลางที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนผู้นำที่มีพื้นที่การทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

อำภา สังข์วิชัย (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีอนามัยทุกแห่งของจังหวัดสุพรรณบุรี 2 ปี จำนวน 376 คน พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชญา ทองคำพงษ์ (2544) ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะงาน ค่านิยมในกรทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตจังหวดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้

ธวัชชัย คำแหงพล (2545) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า

วิภาดา หลวงนา (2546) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้มาจากความผูกพันต่อองค์การ

อัญชนา พันธุ์อรุณ (2546) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ามัคคุเทศก์ที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

ทิพทินนา สมุทรานนท์ และคณะ (2547) ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์และการแก้ปัญหาและมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านข้อบังคับขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

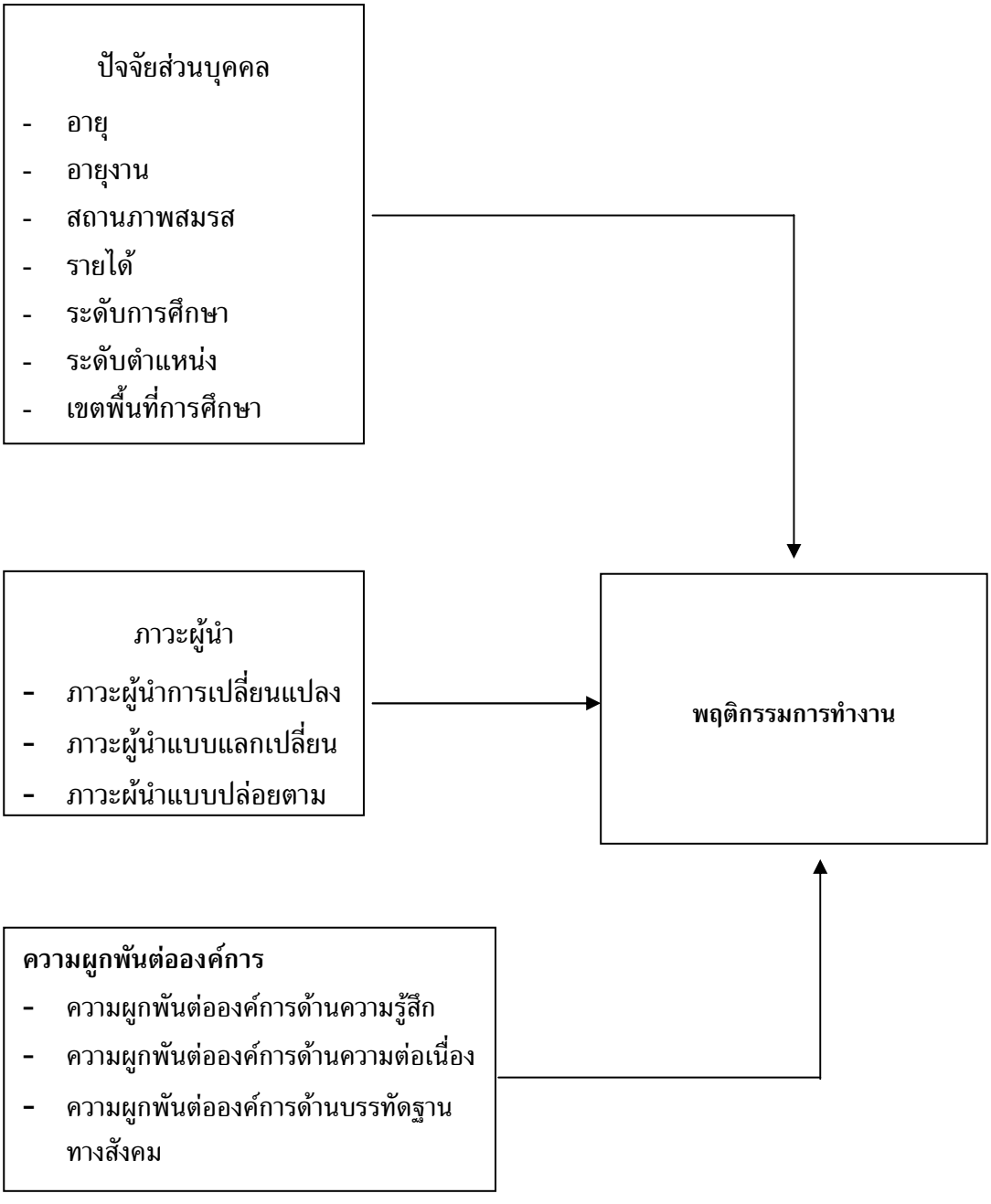
วลัยพร ศรีรัตน์ (2548) ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Wohwill (1970) ทำการศึกษาเรื่อง การวิจัยทางจิตวิทยาเกี่ยวกับตัวแปรอายุ พบว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆแตกต่างกันตามแต่ประสบการณ์ที่สะสม อายุของบุคคลสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์

Zenger and Lawrence (1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความแตกต่างของอายุ และการลาออกในการติดต่อสื่อสารทางเทคนิคของวิศวกรและผู้จัดการ จำนวน 88 คน อายุระหว่าง 26-65 ปี ผลการวิจัยพบว่าอายุและลักษณะท่าทางมีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารและในด้านอายุ พบว่าวิศวกรและผู้จัดการงานวิศวกรรมที่มีอายุต่างกันมีการสื่อสารแตกต่างกัน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ศึกษาปัจจัยต่าง ๆที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามกรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐเพศชาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำนวน 370 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหญิงมีจำนวนน้อยจึงไม่สามารถที่จะนำมาทำการวิเคราะห์ได้

การศึกษาครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากประชากร 370 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541: 61) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 จำนวน 191 คน ดังตารางผนวกที่ 1 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1	197	102
เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2	173	89
รวม	370	191

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบกับการเติมข้อความที่เป็นตัวเลข จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นในทางบวก มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-12

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13-24

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 25-36

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1997) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นในทางบวกและทางลบ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 22 ข้อ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 5, 6 และข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 7

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 10, 11, 12, 13, 14 และข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22 และข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 20

ส่วนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นในทางบวก มีข้อคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ

โดยคำถามในส่วนที่ 2, ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยได้นำคะแนนการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาแบ่งช่วงคะแนนจากการคำนวณ เพื่อกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ช่วง โดยใช้ในการคำนวณตามหลักการแจกแจงความถี่ของข้อมูลทางสถิติ (อัจฉรีย์ จันทลักขณา, 2544: 8-9) ดังนี้

คะแนนภาวะผู้นำ

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 60

คะแนนต่ำสุด = 12

จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(60 - 12)}{3}$$

$$= 16$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
12.00 – 28.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ
29.00 – 44.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
45.00 – 60.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
12.00 – 28.00	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับต่ำ
29.00 – 44.00	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง
45.00 – 60.00	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับสูง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
12.00 – 28.00	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับต่ำ
29.00 – 44.00	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับปานกลาง
45.00 – 60.00	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับสูง

คะแนนความผูกพันต่อองค์การ

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 35

คะแนนต่ำสุด = 7

จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(35 - 7)}{3}$$

= 9.33

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกคือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
7.00 – 16.33	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับต่ำ
16.34 – 25.66	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง
25.67 – 35.00	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับสูง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องคือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
7.00 – 16.33	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับต่ำ
16.34 – 25.66	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง
25.67 – 35.00	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับสูง

คะแนนความผูกพันต่อองค์การ

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 40
คะแนนต่ำสุด = 8
จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(40 - 8)}{3}$$

= 10.67

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมคือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
8.00 – 18.67	มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับต่ำ
18.68 – 29.34	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง
29.35 – 40.00	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับสูง

คะแนนพฤติกรรมการทำงาน

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 185

คะแนนต่ำสุด = 37

จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(185 - 37)}{3}$$

$$= 48$$

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
37.00 – 86.33	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ
86.34 – 135.66	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง
135.67 – 185.00	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาจารย์ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาในสิ่งที่ต้องการวัดและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้เหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษาและไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลมาคำนวณหาค่า Item Total Correlation ของคำถามรายข้อ

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังตารางผนวกที่ 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ	0.853
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่ากับ	0.735
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายเท่ากับ	0.896
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเท่ากับ	0.767
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเท่ากับ	0.705
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมเท่ากับ	0.700

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานเท่ากับ 0.963

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 370 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เมื่อได้ชื่อโรงเรียนแล้วได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือถึงภาควิชาจิตวิทยา เพื่อขอหนังสือประสานงานขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2

2. ผู้วิจัยทำหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา และแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ โดยใส่ในกล่องรับหนังสือของโรงเรียนที่เขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 191 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยได้นำกล่องรับแบบสอบถามไปวางไว้ที่เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2ราชบุรี เขต 1 และเขต 2 เพื่อรับแบบสอบถามคืนจากโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลต่อแบบสอบถามหลังจากที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทำและนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจง

2. วิเคราะห์สถิติที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.1 การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่

2.1.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) ใช้แสดงการกระจายของข้อมูล

2.2 t – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

2.3 F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มด้วย Scheffe′ New Multiple Range

2.4 ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หาความสัมพันธ์ของตัวแปร

2.5 Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป

การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 2 ระดับ ดังนี้

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี การนำเสนอผลการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงระดับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 45 ปี	29	16.7
45 ปีขึ้นไป	145	83.3
รวม	174	100.0

$\bar{x}$ = 48 ปี, max = 59 ปี, min = 30 ปี

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
ต่ำกว่า 26 ปี	71	40.8
26 ปีขึ้นไป	103	59.2
รวม	174	100.0
$\bar{x}$=26 ปี, max=40 ปี, min=10 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด / หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่	20	11.5
สมรส	154	88.5
รวม	174	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า 23,000 บาท	56	32.2
23,000-34,000 บาท	98	56.3
สูงกว่า 34,000 บาท	20	11.5
รวม	174	100.0
$\bar{x}$ =26,113 บาท, max=44,000 บาท, min=12,120 บาท		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	120	69.0
ปริญญาโท	54	31.0
รวม	174	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 7	61	35.1
ระดับ 8	113	64.9
รวม	174	100.0
เขตพื้นที่การศึกษา		
เขต 1	94	54.0
เขต 2	80	46.0
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ทำงานมาน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 รองลงมาคือโสด/หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 23,000-34,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 23,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และรายได้สูงกว่า 34,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือผู้อำนวยการระดับ 7 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ตามลำดับ

เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงระดับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับคะแนนภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	51.33	4.48	สูง
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	47.12	4.52	สูง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	17.15	5.75	ต่ำ
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	31.51	3.04	สูง
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	23.52	5.03	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	32.41	4.04	สูง
พฤติกรรมการทำงาน	155.79	14.81	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ต่ำกว่า 45 ปี	29	159.138	11.395	1.625	0. 110*
45 ปีขึ้นไป	145	155.344	15.344		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ต่ำกว่า 26 ปี	71	156.986	14.107	0.882	0.379
26 ปีขึ้นไป	103	154.971	15.283		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	20	158.600	15.243	0.901	0.369
สมรส	154	14.760	14.760		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ และสมรส พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ และสมรส มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	278.870	139.435	0.633	0.532
ภายในกลุ่ม	171	37,647.682	220.162		
รวม	173	37,926.552			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ปริญญาตรี	120	155.950	15.736	0.226	0.822
ปริญญาโท	54	155.444	12.628		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ระดับ 7	61	156.548	15.548	0.360	0.719
ระดับ 8	113	155.496	14.453		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
เขต1	94	153.894	15.088	-1. 847	0.066
เขต 2	80	158.025	14.240		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และ เขต 2 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พฤติกรรมการทำงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.500**
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	0.405**
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-0.280**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= 0.500 และ r= 0.405) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (r=-0.280)

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พฤติกรรมการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	0.547**
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	-0.224**
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.334**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= 0.547 และ r= 0.334 ตามลำดับ) ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = −0.224)

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ก่อนทำการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการนำตัวแปรอิสระแต่ละตัวมาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน . 80 (สุชาติ, 2540) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าสัมพันธ์ไม่เกิน .80 ผู้วิจัยจึงได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป ดังตารางผนวกที่ 5

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของพฤติกรรมการทำงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.877	0.265	3.769**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	1.993	0.409	5.913**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	-0.474	-0.161	-2.639**	0.009
ค่าคงที่ (Constant) = 1.603				
R = 0.627	R^2 = 0.393	R^2 adj. = 0.382	F = 36.626**	Sig. = 0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 เมื่อใช้พฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตามและใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวพยากรณ์ร่วม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 เมื่อนำตัวแปรมาเขียนในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน = 59.126 + 0.877 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 1.993 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก) –0.474 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง)

จากสมการพบว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงขึ้น .877 เท่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงขึ้น 1.993 เท่าและเมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้น 1หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานลดลง –0.474 เท่า

นอกจากนี้ยังสามารถจัดเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน = 0.265 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.409 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก) –0.161 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง)

จากสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.265

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.409

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน –0.161

ข้อวิจารณ์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ส่วนใหญ่ทำงานมา 26 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่สมรส

แล้ว จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 มีรายได้ 23,000–34,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับ 8 จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 และอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0

ผลจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีอายุงาน 26 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะในการบริหารโรงเรียนนั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหาร และการทำงานด้านการบริหารโรงเรียนนั้นต้องอาศัยประสบการณ์เป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากในช่วงอายุนี้เป็นช่วงวัยที่อยู่ในวัยกลางคน เป็นช่วงวัยที่มุ่งสร้างครอบครัว มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ 23,000–34,000 บาท และดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับ 8 อาจเนื่องมาจากรายได้ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะมีระดับขั้นเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดไว้ในแต่ละระดับ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุงานมาก และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เนื่องมาจาก เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่าเขต 2 จึงทำให้มีจำนวนโรงเรียนมากกว่าเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

ผลของการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงอายุที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลอาจมีประสบการณ์ในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานที่แตกต่างกัน มีการสั่งสมประสบการณ์ที่มากขึ้น ดังนั้น จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปีจะมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับได้ผลการวิจัยสอดคล้องกันพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารโรงเรียน และต้องเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ มีความชำนาญในงานบริหารการศึกษาค่อนข้างสูง และนอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับมอบหมายให้บริหารงานในโรงเรียนนั้น ๆ ตามนโยบายของต้นสังกัด ซึ่งนโยบายในการบริหารโรงเรียนนั้นจะเป็นไปตามคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.) และผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำไปปฏิบัติ และสั่งการให้กับคณะครูในโรงเรียน ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้อายุงานไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย คำแหงพล (2545) ศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสบการณ์ในการสืบสวนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าไม่แตกต่างกัน และกรรณิการ์ สายพิณ (2547) เรื่องภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานบริหารสถานศึกษาเป็นของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รักที่จะเป็นผู้บริหาร และสามารถผ่านการสอบคัดเลือก และการอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มี

ความสามารถในการบริหารจัดการ และมีความรับผิดชอบสูง ต้องมีการบริหารเวลา ถึงแม้ว่าจะมีสถานภาพสมรสแล้วก็ตาม จะต้องมีการวางแผนงานเพื่อดูแลทั้งครอบครัวควบคู่ไปกับหน้าที่การงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและคณะครูในโรงเรียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ก็จะมีภาระความรับผิดชอบต่อตัวเองมีการแบ่งสรรเวลาความทุ่มเทในการทำงาน ความอดทนต่อปัญหาตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ และได้รับคำปรึกษา หรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างที่มีความใกล้ชิดและคณะครูในโรงเรียนจึงอาจเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชนา พันธุ์อรุณ (2546) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศน์ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มัคคุเทศน์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจาก รายได้เป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง และต้องบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนา จึงไม่คำนึงถึงรายได้ที่ได้รับ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเข้าใจในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนในแต่ละระดับ และมีการยอมรับในค่าตอบแทนที่ได้ ดังนั้น การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ สายพิณ (2547) เรื่อง ภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจาก รายได้เป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่ความ

รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากส่วนกลาง และต้องบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนา จึงไม่คำนึงถึงรายได้ที่ได้รับ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเข้าใจในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนในแต่ละระดับ และมีการยอมรับในค่าตอบแทนที่ได้ ดังนั้น การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ สายพิณ (2547) เรื่อง ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 มีนโยบายการบริหาร การปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับตำแหน่งใดก็ตาม ขั้นตอนการบริหารงานจะเป็นไปในรูปแบบเดียวกันคือ รับคำสั่งจากเขตพื้นที่การศึกษา และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, 2546) ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ปัจจัยการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบจะไม่แตกต่างกัน และจะคำนึงถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้เหมือนกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 จึงมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7_ ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตมีการบริหารงานที่เหมือนกัน มีอำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากจะมีคำสั่งมาจากส่วนกลาง คือกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมอบนโยบาย คำสั่งในการบริหารงานให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติตาม (กระทรวงศึกษาธิการ,ม.ป.ป.) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องนำนโยบาย คำสั่งจากเขตพื้นที่การศึกษาไปมอบหมายงานให้กับคณะครูในโรงเรียนตามความเหมาะสม ไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะทำงานในพื้นที่การทำงานใดก็ตาม ต่างก็มีจุดมุ่งหมายและมีความต้องการในการ

ทำงานอย่างเดียวกัน คือการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันจึงมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ จากการศึกษาในครั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน และเป็นส่วนเสริมซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี (Bass and Avolio, 1988: 92) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อครูและบุคคลในโรงเรียน จะเป็นผู้ที่จูงใจให้ครูและบุคคลในโรงเรียนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน และจะตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้รางวัลหรือลงโทษครูและบุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน โดยการเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้ครูและบุคคลในโรงเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่มีการให้คำปรึกษากับครูและบุคคลในโรงเรียนจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชชัย คำแหงพล (2545) ศึกษาถึงพฤติกรรมการ

ทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนใดย่อมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความจงรักภักดี เต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนนั้น มีความต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ให้ความสนใจและใส่ใจต่อโรงเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน โดยจะส่งผลให้เกิดการทุ่มเททั้งกำลังใจและกำลังกายในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียน และให้โรงเรียนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้คิดถึงเรื่องค่าตอบแทนที่จะได้รับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งมีน้อยแต่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูงและต้องการที่จะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มั่นคง และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพทินนา สมุทรานนท์ และคณะ (2547) เรื่องค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และวิภาดา หลวงนา (2546) เรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 (R^2 adj = .382) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างให้กับคณะครูในโรงเรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูง และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพ สำหรับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการหรือปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน จึงปรารถนาที่จะทำงานให้กับโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องต่ำก็จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา ทองคำพงษ์ (2544) เรื่อง คุณลักษณะ ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอนได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและเขตพื้นที่การศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละใช้วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ตัวแปรตามค่า Pearson's Prodtuct Moment Correlation Coeffecient ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันและ Stepwise Multiple Regression Analysisใช้พยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไปผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อ ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 รองลงมาคือโสด /หย่าร้าง /หม้าย /แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 23,000-34,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 23,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และรายได้ 34,000 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการระดับ 7 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ตามลำดับ

เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา เขต1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 และ .405 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ —0.280

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.547 และ 0.334 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ —0.224

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 38.2 (R^2 adj = 0.382)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ดังนั้นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน เขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสนใจ และให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น โดยคำนึงถึงตัวแปรเหล่านี้เป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติไว้ดังนี้

- เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และจะได้นำหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ โดยกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความต้องการของครูและบุคคลในโรงเรียน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และพัฒนาความสามารถของคณะครู โดยการนำมาใช้ในการจัดอบรม สัมมนา และทำกิจกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในแบบดังกล่าว และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

- เขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทัศนศึกษา และจัดค่ายกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และเป็นขวัญ กำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำกับกลุ่มประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ หัวหน้างานบริษัทเอกชน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานเช่น ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (Work-Family Conflict) การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติในการทำงาน

4. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ มาประกอบกับการใช้แบบสอบถามเช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5. ควรมีการเก็บข้อมูลแบบ 360 องศา เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและสมบูรณ์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรรณิการ์ สายพิณ. 2547. **ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** ม.ป.ท.

กานดา จันทร์แย้ม. 2546. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528. การพัฒนาจิตใจข้าราชการ หลักแนะแนวการปฏิบัติทางวิชาการ. **วารสารข้าราชการ.** 10: 21

ทิพทินนา สมุทรานนท์และคณะ. 2547. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.** 30: 46-62.

ธงชัย สันติวงษ์. 2535. **พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธวัชชัย คำแหงพล. 2545. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิตย์ สัมมาพันธ์. 2546. **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** ม.ป.ท.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทฟริงเกอร์ปริน แอนด์ มีเดีย จำกัด.

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547**.** เล่มที่ 120 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 36

พิชญา ทองคำพงษ์. 2544. **คุณลักษณะงาน ค่านิยมในกรทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตจังหวดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภรณี มหานนท์. 2529. **การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2546. **ภาวะผู้นำ.** คณะสังคมศาสตร์. (อัดสำเนา)

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. 2546. เล่มที่ 120 ตอนที่ 63 ก., หน้า 53.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.

ราย จันทร์กลัด. **ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลิขิต กาญจนาภรณ์. 2528. **จิตวิทยาพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์.** นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วลัยพร ศรีรัตน์. 2548. **การปฏิบัติงานตามบทบาทของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาดา หลวงนา. 2546. **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาพร มาพบสุข. 2540. **จิตวิทยาการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล. 2543. ใครคือผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง. **วารสารวิชาการ**. 5 (พฤษภาคม): 34.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

สมจิตร นารีผล. 2531. ประสิทธิภาพในการทำงาน. **วารสารศูนย์บางพระ**. 25 **(เมษายน-**มิถุนายน 2531): 30-34

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2546. **จดหมายข่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2**. ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536. **คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. ม.ป.ท.

สุชา จันทร์เอม. 2524. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกกรมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี่ยงเซียง

สุรินทร์ สุพรรณรัตน์. 2530. **ภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุรเชษฐ์ ชิระมณี. 2534. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. ความผูกพันต่อองค์การ. **วารสารจุฬาธุรกิจปริทัศน์ 9**. (2529): 34-39

อัจฉรีย์ จันทลักขณา. 2544. **หลักสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญชนา พันธุ์อรุณ. 2546. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาริดา สัวบุตร. 2539. **การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544. **ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุบล ภัสระ. 2536. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำภา สังข์วิชัย. 2543. **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63: 1-18.

_____. 1997. **Commitment in the Workplace: Theory,Research,and Application**. California: SAGE Publication.

Baron, R. A. and J. Greenberg. 1990. **Behavior in Organizations**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.

Bass, B. M . 1996. **A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Tranformational Leadership**. Virginia: US.Army Research for Behavioral and Social Science.

Bass, B. M. and B. J. Avolio . 1994. **Improving Organizational through Transformational Leadership**. California: SAGE Publication Ltd.

_____. 1998. **Transformational Leadership Development**. California: Consulting Psychologists Press, Inc.

Buchanan II, B. 1974. Building Organizational Commitment:the Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quartery**. 19 (March 1974): 533-546.

Daft, L. R. 1999. **Leadership: Theory and Practice**. New York: The Dryden Press.

Drenth, P. J., H. Thierry, and C. J. Wolff. 1998. **Handbook of Work and Organization Psychology**. Wilts: Redwood Book Ltd.

DuBrin A. J. 2001. **Leadership**. 3rd ed. Boston: Houghton Mifflin.

Gibson, J. L., J. M. Ivencevick, and J. H. Donnelly. 1997. **Organization: Behavior Structure Process**. 9th ed. Boston: McGraw-Hill Company.

_____. 2000. **Organization: Behavior Structure Process**. Boston: McGraw Hill.

Hall, D. T., B. Schneider, and H. J. Nygren. 1970. Personal Factors in Organizational Identification. **Administrative Science Quarterly**. 15: 176-190.

Haloner, J .S. and J. W. Sanstrock. 1999. **Psychology Contexts and Applications**. New York: McGran Hill College.

Hellrigel, D., J. W. Slocum, and R. W. Woodman. 2001. **Organizational Behavior.** 9th ed. Ohio: South Western College Publisher.

John, G. 1996. **Organization Behavior.** New York: Harper Collins.

Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Nechanisms in Utopion Communities. **American Sociological Review.** 4 (August, 1968): 499-517.

Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1982. **Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.

Northouse, P. G. 2001. **Leadership: Theory and Practice.** California: Sage Publication.

Porter, L. W. and R. M. Steer. 1973. Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism. **Psychological Bullentin.** 80 (September, 1973): 151-323.

Sheldon, M. E. 1978. "Invesments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to The Organizational". **Administrative Science Quarterly.** 16 (June): 143-150.

Steers, R. M. 1977. Adminitrative Science Quarterly. **Psychological Bulletin.** 22 (March, 1977): 46-54.

_____. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavior View.** California: Goodyear Publishing Co., Inc.

_____. 1997. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 (March, 1997): 46-56.

Steers, R. M. and L. W. Porter . 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.

_____. 1991. **Motivation and Work Behavior**. Singapore: McGraw-Hill,Inc.

White, D. D. 1989. **Organization Behavior**. New York: John Wiley.

Whitey, M. J. and W. H. Cooper. 1989. Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neght. **Administrative Science Quarterly**: 521-539.

Wohlwill, J. F. 1970. The Age Variable in Psychological Research. **Psychological Review**. 77 (January): 49-64.

Yulk, G. A. 1989. **Leadership in Organizations**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.

_____. 1994. **Leadership in Organizations**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.

Zenger, T. R. and B. S. Lawrence. 1989. Organization Demography: The Differential Effect of Age and Tenure Distribution on Technical Communication. **Academy of Management Journal**. 32 (June 1989): 353-376.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกาวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน และผู้วิจัยจะนำเสนอผลเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนันดา โชติแดง
ผู้วิจัย
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ∋ หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและกรอกข้อมูลในช่องว่าง

1. อายุ …….. ปี …….. เดือน
2. อายุงาน ……..ปี …….. เดือน
3. สถานภาพสมรส
   ∋ โสด/ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ∋ สมรส
4. รายได้ …….. บาท
5. ระดับการศึกษา ……
6. ระดับตำแหน่ง อาจารย์…….. ระดับ ……
7. เขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนของท่านสังกัด ……..

ตารางผนวกที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejicie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	378
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	70000	382
210	136	1100	285	100000	384

(ที่มา Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan .Educational and Psychological Measurement, 1970: 608-609)

ตารางผนวกที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation) ของแบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.159
2	.427
3	.650
4	.353
5	.560
6	.606
7	.681
8	.606
9	.552
10	.490
11	.455
12	.650
13	.158
14	.377
15	.514
16	.551
17	.362
18	.510
19	.425
20	.236
21	.506
22	.564
23	.116
24	.451
25	.607
26	.770
27	.587
28	.596
29	.760
30	.178

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
31	.570
32	.370
33	.588
34	.178
35	.617
36	.505

ตารางผนวกที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation) ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.661
2	.586
3	.556
4	.381
5	.431
6	.347
7	.290
8	.342
9	.197
10	.108
11	.738
12	.709
13	.346
14	.292
15	.517
16	.641
17	.182
18	.583
19	.277
20	.092
21	.402
22	.433

ตารางผนวกที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation) ของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.601
2	.391
3	.351
4	.332
5	.231
6	.476
7	.353
8	.592
9	.490
10	.521
11	.387
12	.437
13	.601
14	.620
15	.696
16	.383
17	.554
18	.718
19	.497
20	.618
21	.504
22	.577
23	.618
24	.572
25	.578
26	.660
27	.601
28	.633
29	.636

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
30	.604
31	.733
32	.581
33	.592
34	.679
35	.489
36	.591
37	.638

ตารางผนวกที่ 5 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.501**	-0.184**	0.238**
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	0.340**	-0.170**	0.189**
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-0.289**	0.012**	-0.305**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ข

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ค

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation)

ภาคผนวก ง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การ

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

วิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND WORKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS, RATCHABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

นางสาวชนันดา โชติแดง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม | จิตวิทยา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

Leadership, Organizational Commitment, and Working Behavior of Administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office

นามผู้วิจัย นางสาวชนันดา โชติแดง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ .....

(อาจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิริยา กุลชนะรัตน์, M.M.I.S)

หัวหน้าภาควิชา .....

(อาจารย์ศิรินภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การซึกษาราชบุรี

Leadership, Organizational Commitment, and Working Behavior of Administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office

โดย

นางสาวชนันดา โชติแดง

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
พ.ศ. 2550

ชนันดา โชติแดง 2550: ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D. 112 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ ระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี และ 4) ตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำนวน 174 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) อายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่อประธานกรรมการ

Chananda Choddang 2007: Leadership, Organizational Commitment, and Working Behavior of Administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office. Master of Science (Industrail Psychology), Major Field: Industrail Psychology Department of Psychology. Thesis Advisor: Ms. Thipthinna Smuthranond, Ph.D. 112 pages.

The aims of this research were to: 1) study the level of leadership, organizational commitment, and working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office; 2) compare the working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office with difference in personal data; 3) study the relationship between leadership and organization commitment, and working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office; and 4) study the forecasting factors of leadership and organizational commitment on working behavior of administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office. Samples were 174 administrators in Ratchaburi Educational Service Area Office. Data were analyzed by t-test, F-test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Finding revealed that: 1) the administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office had transformational leadership, transactional leadership, affective commitment, and normative commitment at high level, continuance commitment at middle level, laissez-faire leadership at low level and working behavior at high level; 2) the administrators, Ratchaburi Educational Service Area Office with difference in age was difference in working behavior; 3) transformational leadership, transactional leadership, laissez-faire leadership, affective commitment, continuance commitment, and normative commitment were significantly correlated with working behavior at the .01; and 4) transformational leadership, affective commitment, and continuance commitment could together explain the variations of working behavior around 38.2% at the .01.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของท่านอาจารย์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ทิพทินนา สมุทรานนท์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา และผู้ช่วยศาสตราจารย์กิริยา กุลชนะรัตน์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2 ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา น้องชายที่ได้ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอดจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงขอขอบคุณคุณศักดา กันกา และคุณชุรีพร วิเศษศักดิ์ที่ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด และเพื่อนจิตวิทยาอุตสาหกรรม รุ่นที่ 17 ทุกคนที่ให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ชนันดา โชติแดง

เมษายน 2550

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ การตรวจเอกสาร	9
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	15
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	31
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	41
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
กรอบแนวคิดการวิจัย	50
สมมติฐานการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 62
ผลการวิจัย 62
ข้อวิจารณ์ 73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 81
สรุปผลการวิจัย 81
ข้อเสนอแนะ 84

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 86

ภาคผนวก
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 94
ภาคผนวก ข ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 104
ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อของแบบสอบถาม 105
ภาคผนวก ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและ
ความผูกพันต่อองค์การ 110
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล 112

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	23
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตพื้นที่การศึกษา	53
3	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา	62
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	65
5	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ	66
6	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุงาน	67
7	เปรียบเทียบพฤติกรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
8	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายได้	68
9	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	68
10	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับตำแหน่ง	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	69
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	70
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	71
14	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของพฤติกรรมการทำงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	72

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ตาข่ายการบริหารโมเดลพฤติกรรม	20
2	พฤติกรรมการทำงานของบุคคล	43

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อประเทศชาติ โรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่เยาวชน ให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในแต่ละระดับ สถานศึกษาจึงเป็นองค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างสรรค์ หล่อหลอมให้เยาวชนเจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพโรงเรียนในระดับประถมศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดเพราะผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนในระดับนี้เป็นสำคัญ ดังนั้นการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้บรรลุจุดหมายที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536: 1) ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและนักการภารโรงจึงจะทำให้เป็นโรงเรียนที่สมบูรณ์ได้ แต่บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้การศึกษาระดับประถมศึกษาประสบความสำเร็จและมีคุณภาพคือผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536: 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และภารกิจของโรงเรียนดังกล่าวจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียน

การบริหารงานขององค์การจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เหตุผลประการหนึ่งของความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากทรัพยากรบุคคลที่จะดำเนินงานให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นตัวแทนในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งสามารถที่จะใช้อำนาจหน้าที่ในการทำให้คนในองค์การเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้แก่ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540: 204) ในส่วนของการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานแต่สิ่งที่มีความสำคัญมากกว่านั้นคือภาวะผู้นำซึ่งถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าซึ่ง

ส่วนหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่บรรลุตามเป้าหมายล้วนแต่เป็นผู้บริหารที่มีลักษณะภาวะผู้นำสูงมีรูปแบบการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ ลักษณะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนที่จำเป็นและสำคัญสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้บริหารจัดการศึกษาและเป็นผู้นำในเวลาเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะมีคุณลักษณะของผู้นำหรือภาวะผู้นำในการที่จะสามารถใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจหรือจูงใจให้คณะครูและบุคคลอื่น ๆร่วมมือเพื่อมุ่งให้เป้าหมายของโรงเรียนประสบความสำเร็จ (สุรินทร์ สุพรรณรัตน์, 2530: 20)

ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องการให้มี เพื่อให้บุคคลในองค์การมีการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคคลในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ รวมไปถึงการลาออกจากองค์การไปในที่สุด (Whitney and Cooper, 1989: 521-539) ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และความผูกพันต่อองค์การยังสามารถทำนายการเข้าออกของบุคคลในองค์การได้อีกด้วย ซึ่งจะเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การ (Steers, 1977: 46-56) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะส่งผลไปสู่เป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้ และหากผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้ผู้บริหารมีความตั้งใจในการที่จะพัฒนาโรงเรียน ยอมทุ่มเทเวลา กำลังกายและกำลังสมองในการทำงานและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

พฤติกรรมการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การทุกองค์การ ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่ดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การว่าจะทุ่มเทกำลังกายและความพยายามมากน้อยเพียงใดในการทำงาน ดังที่ Steers (1977: 113) ได้กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จนั้นก็คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งทุกองค์การก็ต้องการให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี สถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรที่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เพื่อนำพาให้โรงเรียนก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน เช่น เกิดการทำงานที่ไม่เป็นระบบระเบียบเพราะขาดบุคคลที่จะควบคุมการทำงานภายในโรงเรียน องค์การไม่มีความเจริญก้าวหน้าเป็นต้น ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานที่ดีของผู้บริหารนั้นจะต้องมีหน้าที่ในการบริหารงานของโรงเรียนและควบคุมดูแลการทำงานของคณะครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรมและคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารแล้ว สิ่งที่ผู้บริหารยังต้องมีคือ ทักษะในการบริหารงานเพื่อจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

ในปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องเปลี่ยนสังกัดไปขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการจัดโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และมีโรงเรียนประถมศึกษาที่เปลี่ยนสังกัดไปขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 29,698 โรงเรียน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ ในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เนื่องจากโรงเรียนเอกชนไม่ได้อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีและในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรียังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน โดยโรงเรียนประถมศึกษาได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ไปขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี และเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ในภูมิลำเนาของผู้วิจัย ผลการวิจัยน่าจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักในองค์การของตนเอง ต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า โดยการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

4. ศึกษาระดับภาวะผู้นำ ระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

4. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

2. ทราบถึงระดับของภาวะผู้นำ ระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

2. ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. ทราบถึงภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

4. ทราบถึงตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

5. ผลการศึกษาสามารถเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โดยปัจจัยที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การ โดยทำการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

นิยามศัพท์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งเป็นเพศชายทั้งหมด

โรงเรียน หมายถึง สถานที่ให้ความรู้ในระดับประถมศึกษา อยู่ภายใต้การดูแลของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งระดับกลุ่มอายุได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ช่วงอายุ ต่ำกว่า 45 ปี
กลุ่มที่ 2 ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มทำงานในโรงเรียนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามแบ่งระดับกลุ่มอายุได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ช่วงอายุงาน ต่ำกว่า 26 ปี
กลุ่มที่ 2 ช่วงอายุงาน 26 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการสมรสของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแบ่งเป็น สมรส และโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับจากการทำงานในตำแหน่งแบ่งระดับกลุ่มรายได้ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ช่วงรายได้ ต่ำกว่า 23,000 บาท
กลุ่มที่ 2 ช่วงรายได้ 23,000 – 34,000 บาท
กลุ่มที่ 3 ช่วงรายได้ สูงกว่า 34,000 บาทขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการสำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็นระดับปริญญาตรีกับปริญญาโท

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงอยู่ในปัจจุบันแบ่งเป็นระดับ 7 กับระดับ 8

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา เขต 1 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง วัดเพลง จอมบึง สวนผึ้ง ปากท่อ กิ่งอำเภอบ้านคา เขต 2 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอบ้านโป่ง โพธาราม บางแพและอำเภอดำเนินสะดวก

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูงหรือโน้มน้าวให้ครูและบุคคลในโรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้ แบ่งเป็นภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคคลในโรงเรียน โดยให้ครูและบุคคลในโรงเรียนใช้ความพยายามในการที่จะทำงานในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของครูและบุคคลในโรงเรียนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น จูงใจให้ครูและบุคคลในโรงเรียนมองไกลเกินกว่าความสนใจเพื่อไปสู่ผลประโยชน์ของโรงเรียน ซึ่งกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะมี 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคคลในโรงเรียน คำนึงถึงความต้องการของครูและบุคคลในโรงเรียนมากกว่าตนเอง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงศีลธรรม ทำให้ครูและบุคคลในโรงเรียนเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อฟัง นับถือ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมทั้งการพูดและการกระทำให้ครูและบุคคลในโรงเรียนทราบถึงเป้าหมายในอนาคตของโรงเรียน และให้ครูและบุคคลในโรงเรียนทราบว่าจะช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้โดยวิธีใด สร้างความมั่นใจว่าจะต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคคลในโรงเรียนตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของครูและบุคคลในโรงเรียนแต่ละคน ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ความต้องการของครูและบุคคลในโรงเรียน ให้คำปรึกษาแนะนำและรับฟังปัญหาของครูและบุคคลในโรงเรียน

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ตามระดับที่คาดหวังไว้ และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างและต่างฝ่ายต่างอำนวยประโยชน์ให้แก่กัน ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคคลในโรงเรียนเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ทำอะไรและคาดหวังอะไร จากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนเป็นรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การประกาศความดีความชอบ เมื่อครูและบุคคลในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้

การบริหารแบบวางเฉย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการควบคุมโดยตรงและค้นหาสิ่งที่เบี่ยงเบนหรือผิดปกติไปจากมาตรฐานหรือกฎระเบียบข้อผิดพลาด หรือบริหารงานแบบปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ๆ จะไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานปล่อยให้ครูและบุคคลในโรงเรียนแก้ปัญหาตามลำพังไปก่อน จะเข้าไปเกี่ยวข้องเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น หรือการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่ให้คำปรึกษากับครูและบุคคลในโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระทำต่อโรงเรียนด้วยความภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโรงเรียน รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อโรงเรียน มีความสุขกับการทำงานและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆที่ได้พิจารณาจากการคิดคำนวณระหว่างประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งที่จะต้องสูญเสียไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นสมาชิกในโรงเรียนว่าจะต้องมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมเพื่อตอบแทนในสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับจากโรงเรียน

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 57 ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การย้ายและการโอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547: 36)

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

2. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์บริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทียบเท่า

3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการกับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.: 32) ไว้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระ หน่วยการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนของครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู

1.3 การวัด ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชา พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้

1.7 การนิเทศการศึกษา จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.8 การแนะแนวการศึกษา จัดระบบแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดระบบโครงสร้างองค์กร กำหนดเกณฑ์การประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

1.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการไดรับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.2 การจัดสรรงบประมาณ

2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.6 การบริหารบัญชี

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา

1.1 การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
1.4 วินัยและการรักษาวินัย
1.5 งานออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

4.1 การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.2 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.3 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.4 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.5 งานบริการสาธารณะ

4.6 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก (2546:53) ได้ให้ความหมายของคำว่า สำนักงานเขตว่าหมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองวัดเพลง จอมบึง สวนผึ้ง ปากท่อ กิ่งอำเภอบ้านคาและเขต 2 ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตอำเภอบ้านโป่ง โพธาราม บางแพและอำเภอดำเนินสะดวก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, 2546: 1)

สำนักงานเขตมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล (2543: 34) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำในการบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นที่คาดหวังว่าจะเป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนและต้องมีประสิทธิภาพที่จะแสดงบทบาทว่ามีส่วนร่วมในการเกี่ยวข้องและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน แต่เป็นที่สังเกตว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไทยดูจะเห็นการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และงานธุรการ

มากกว่างานวิชาการ อุทัย ธรรมเตโช (อ้างใน วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล, 2543) ได้เน้นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. บทบาทของผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้บริหารต้องสามารถทำความรู้จักและสร้างความเข้าใจกับครูอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง

2. บทบาทของผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะในส่วนที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างแท้จริง

3. บทบาทของที่ปรึกษา (Advisor) ผู้บริหารต้องช่วยกระตุ้นความคิดริเริ่ม ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

4. บทบาทของผู้ช่วยเหลือ (Referral Agents) ผู้บริหารต้องหาทางสนับสนุนให้ครูอาจารย์ประสบความสำเร็จในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในสายงานการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

เนื่องจากได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำจำกัดความต่าง ๆ มานำเสนอไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 11) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

กานดา จันทร์แย้ม (2546: 127) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือกลุ่มของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

Daft (1999: 5) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Bennis (2000. อ้างใน สร้อยตระกูล, 2541: 253) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000: 272) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำจะเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคคลในโรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงานส่งผลให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Bass and Avolio (1998: 92) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพจะมีส่วนเสริมซึ่งกันและกันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มากกว่าที่คาดหวังไว้

Weber, House and Bass (cited Northouse, 2001: 147) ได้เน้นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักทฤษฎีในหลายยุคหลายสมัยได้พยายามศึกษาถึงภาวะผู้นำไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดของแต่ละท่าน Yulk (1994: 11) ได้แบ่งผลการศึกษาหรือทฤษฎีต่าง ๆที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

5. แนวคิดเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach)
6. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)
7. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)
8. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและมีอิทธิพล (Power-Influence Approach)

1. แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach)

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานบนทฤษฎีของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ และใช้ทำนายประสิทธิผลของผู้นำ (Hellrigel, Slocum, and Woodman, 2001: 329)

ลักษณะ 4 ประการที่ผู้นำจะประสบความสำเร็จ

1. สติปัญญา (Intelligence) ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จค่อนข้างที่จะมีสติปัญญาที่สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความมีวุฒิภาวะและใจกว้าง (Maturity and Breadth) ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จมีความโน้มเอียงที่จะมีอารมณ์เป็นเหตุเป็นผลและมีความรอบรู้

3. แรงผลักดันที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement Drive) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จเมื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดแล้ว จะค้นหาทางเลือกอื่น ๆ ในการที่จะประสบความสำเร็จอีกครั้ง

4. ความซื่อสัตย์ (Honesty) เป็นลักษณะที่มีความสำคัญมาก ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีความซื่อสัตย์

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นทฤษฎีที่มีผู้สนใจให้การศึกษาแพร่หลาย นักวิชาการได้พยายามศึกษาถึงพฤติกรรมต่าง ๆที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญ ๆมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio (อ้างในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 71) ได้วิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration Structure) เป็นผู้นำที่มีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust)

2.1.2 ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะของผู้นำที่กำหนดบทบาทของตัวเองเป็นหลักทั้งยังกำหนดบทบาทของพนักงานด้วย โดยมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ซึ่งจะเห็นได้จากความพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย โดยเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมีบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นทางการ

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 198) ได้สรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 ประการ คือ

2.2.1 ผู้นำที่มุ่งที่พนักงาน (Employee Oriented) คือบุคคลที่มุ่งที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะให้ความสนใจกับบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.2 ผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตหรืองาน (Production Oriented) เป็นผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตจะแสดงพฤติกรรมตรงกันข้าม กล่าวคือจะเน้นงานและเทคนิคการทำงานในการผลิตเป็นสำคัญ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.3 ทฤษฎี Managerial Grid ของ Blake และ Mouton (อ้างใน Daft, 1999: 75) แบบของผู้นำทั้ง 5 ประเภท มีลักษณะดังต่อไปนี้

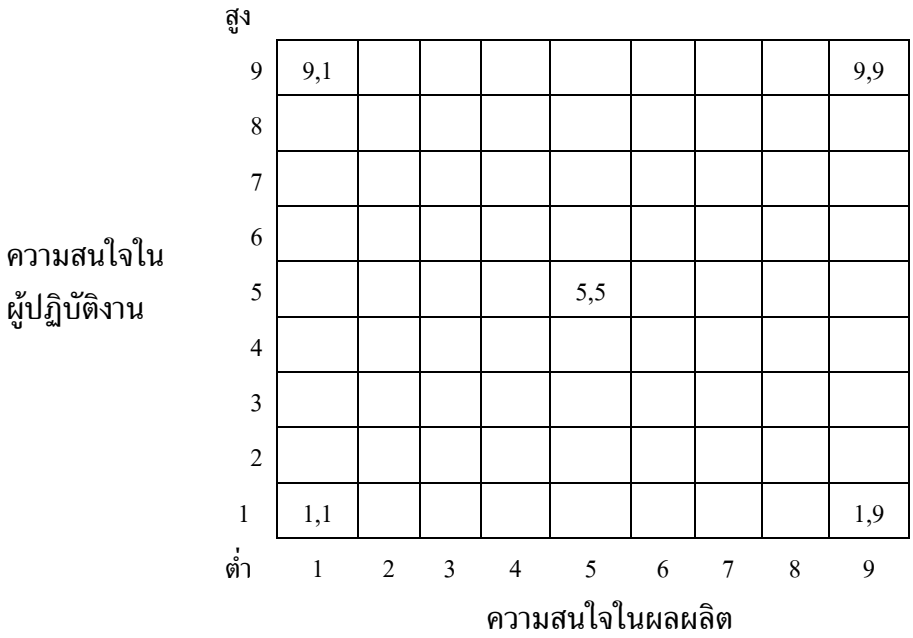
2.3.1 แบบ (9,9) เป็นแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะสมาชิกองค์การจะทำงานร่วมกัน ผู้นำจะให้ความสำคัญอย่างมากกับทั้งผู้ปฏิบัติงานและผลผลิต ซึ่งเรียกว่า ผู้นำแบบเป็นทีม (Team Management)

2.3.2 แบบ (1,9) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำให้ความสนใจกับผลผลิตมาก แต่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานน้อยซึ่งเรียกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน (Authority-Compliance Management)

2.3.3 แบบ (9,1) จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผลผลิต ซึ่งเรียกว่าผู้นำแบบมุ่งคน (Country Club Management)

2.3.4 แบบ (5,5) ผู้นำจะให้ความสำคัญทั้งผู้ปฏิบัติงานและผลผลิตซึ่งเรียกว่าผู้นำแบบสายกลาง (Middle-of-the-Road Management)

2.3.5 แบบ (1, 1) ผู้นำจะมีระดับความสนใจทั้งในแง่ของผู้ปฏิบัติงานและในแง่ของผลผลิตต่ำซึ่งเรียกว่าผู้นำที่ไม่เอาไหน (Impoverished Management)



ภาพที่ 1 ตาข่ายการบริหาร (The Managerial Grid)

ที่มา: Daft (1999: 75)

5. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

แนวคิดเชิงสถานการณ์เน้นถึงความสำคัญของปัจจัยทางสถานการณ์ เช่น ธรรมชาติของการปฏิบัติงานโดยหน้าที่ของหัวหน้า ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายนอก และลักษณะของผู้ตาม (Yulk, 1994: 13) ตัวอย่างทฤษฎีภาวะผู้นำ เช่น

3.1 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ของ Fiedler (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 265) เป็นการอธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จว่าต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิกิริยาของผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับซึ่งสถานการณ์มีการควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้นำ

ในทฤษฎีของ Fiedler ได้พิจารณาถึงตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวกำหนดถึงสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 265) สำหรับการเป็นผู้นำคือ

3.1.1. สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Relationship) หมายถึงคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสองฝ่าย สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดของสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ

3.1.2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญอันดับสองถึงสภาพที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำ ยิ่งงานที่ทำมีระบบมากเท่าไร ยิ่งทำให้ผู้นำใช้อิทธิพลได้มากขึ้นเพียงนั้น

3.1.3. อำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (Leader's Position Power) เป็นเรื่องของสิทธิและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้นำในองค์การที่จะออกคำสั่ง สามารถให้รางวัลแก้ผู้ปฏิบัติตาม และขณะเดียวกันก็สามารถลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนได้ด้วย

3.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ของ Hersey และ Blanchard ทฤษฎีนี้จะมุ่งที่ลักษณะของผู้ตามเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นสิ่งที่ตัดสินพฤติกรรมของผู้นำ รูปแบบที่ผู้นำใช้แบ่งเป็น 4 แบบ (Gibson et al., 2000: 288) คือ

3.2.1. การบอกกล่าว (Telling) ผู้นำจะกำหนดบทบาทที่จำเป็นต่อการงานและบอกกับผู้ตามว่าต้องทำอะไร ที่ไหน อย่างไรและเมื่อไรที่ต้องทำงาน

3.2.2 การใช้งาน (Selling) ผู้นำจะจัดให้ผู้ตามทำตามคำแนะนำ แต่ผู้นำจะคอยให้การสนับสนุน

3.2.3 การมีส่วนร่วม (Participating) ผู้นำและผู้ตามจะช่วยกันตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานเพื่อให้ได้คุณภาพของงานที่สมบูรณ์ที่สุด

3.2.4 การมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำจะอำนวยการ ชี้เฉพาะเพียงเล็กน้อยหรือให้การสนับสนุนผู้ตาม

3.3 ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House (DuBrin, 2001: 156) เป็นทฤษฎีที่มุ่งที่ผู้นำว่าจะเลือกรูปแบบผู้นำแบบใดใน 4 รูปแบบ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์

3.3.1 ผู้นำแบบชี้นำ (Directive Style)ผู้นำจะเน้นกิจกรรมที่เป็นทางการ เช่น การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุม

3.3.2 ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Style) ผู้นำจะให้การสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกของสมาชิกในกลุ่ม

3.3.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Style) ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษากับสมาชิกกลุ่มเพื่อให้คำแนะนำ ผู้นำแบบนี้เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาขวัญกำลังใจของพนักงาน

3.3.4 ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Style) ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและคาดหวังกับสมาชิกในทีมสูง ผู้นำแบบนี้จะทำงานได้เป็นอย่างดีกับผู้ตามแบบมุ่งความสำเร็จ

6. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและมีอิทธิพล (Power-Influence Approach)

การศึกษาภาวะผู้นำในแนวคิดนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของอำนาจ ปริมาณอำนาจที่ผู้นำครอบครองและการนำอำนาจไปใช้ ซึ่งอำนาจที่มีมิใช่เป็นสิ่งที่จะมีอิทธิพลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์การด้วยเช่นกัน ดังนั้นแนวคิดนี้จึงอธิบายถึงแหล่งอำนาจของบุคคลและลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจใช้อำนาจที่มีอยู่ (Yulk, 1989: 8)

นอกจากแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำข้างต้นแล้ว ยังได้มีผู้พัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำแบบใหม่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่เกิดขึ้นจากแนว

ความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn ในปีค.ศ.1985 โดย Bass (Yulk, 1994: 376) ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำเชิงบารมี

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tranformational Leadership)

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ในปี 1985 (อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2546: 8) Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Tranformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Bass วินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพแบบค่อยเป็นค่อยไป ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่าคือมีการเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่สามารถสรุปเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
คุณลักษณะ	มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิด เป็นแบบค่อยพัฒนา อยู่ภายใต้โครงการที่เป็นการตอบสนอง	มุ่งความสัมพันธ์ ความคิดเป็นแบบเปลี่ยนแปลงสิ้นเชิง เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์เป็นลักษณะการริเริ่ม
แรงจูงใจ	รางวัล (ภายนอก)	การเห็นคุณค่า (ภายใน)
อำนาจ	ประเพณีปฏิบัติ	ความมีบุคลิกพิเศษ
จุดเน้น	ผลที่ได้	วิสัยทัศน์
ผู้นำ	เน้นในกิจกรรม ชี้บทบาทชัดเจน ตระหนักในความต้องการ จัดการแบบวางเฉย	เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอนและครู มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคลให้อำนาจตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดี ไม่เป็นทางการ เข้าถึงง่าย เป็นตัวอย่างของคุณธรรม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความแตกต่าง	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ผู้ใต้บังคับบัญชา	แสวงหาความมั่นคง ความต้องการได้รับการตอบสนอง แยกองค์การออกจากปัจเจกบุคคล	ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์การทำมากกว่าที่คาดหวัง
ผลที่ได้	การทำงานตามที่คาดหวัง	ก้าวกระโดดในการทำงาน

ที่มา: รัตติกรณ์ จงวิศาล (2546: 8)

ทฤษฎีโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Models of the Full Range of Leadership)

Bass and Avolio (1994: 2-6) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้ใช้ความพยายามในการที่จะทำงานในระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการกระทำมากกว่าการสร้างการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4 I” (Four I’s) คือ (Bass and Avolio, 1994: 3; Bass, 1996: 5; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2546)

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charismatic Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ชื่นชอบ ยกย่อง เคารพและเป็นที่ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันซึ่งผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนให้เหมือนกับผู้นำและต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีจริยธรรมสูง ผู้นำจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นเหนือความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสี่ยงกับผู้ตาม และผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่จะ

ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

1.2 การสร้างแรงบัลดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่จูงใจและบันดาลใจบุคคลที่อยู่รอบข้างโดยจัดให้งานของผู้ตามมีความสำคัญและท้าทาย ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงวัตถุประสงค์ที่สำคัญด้วยวิธีที่เรียบง่าย ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่และสร้างสรรค์ โดยการตั้งข้อสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งข้อคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำแบบนี้จะส่งเสริมการใช้สติปัญญาและความมีเหตุมีผลของผู้ตาม

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษา

ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่ายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง ผู้นำแบบนี้จะมีทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ(Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำจะมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท รวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องทำอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน (Bass and Avolio, 1994: 4; Bass, 1996: 7; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2546) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตามและจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเงินเพิ่มขึ้น โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยการให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก การจัดการแบบนี้ถือว่ามีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะไม่มากเท่าที่ควร

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception: MBE) การบริหารแบบนี้มีแนวโน้มที่จะไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก แต่อาจจะต้องการในบางสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Management-by-Exception (Active) : MBE-A) วิธีนี้ผู้นำจัดการควบคุมโดยตรงและค้นหาสิ่งที่เบี่ยงเบนหรือผิดปกติไปจากมาตรฐานหรือกฎระเบียบข้อผิดพลาด ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Management-by-Exception (Passive): MBE-P) วิธีนี้ผู้นำจะอยู่เฉยและรอให้เกิดสิ่งที่เบี่ยงเบนผิดปกติ ข้อผิดพลาดและความคลาดเคลื่อนขึ้นก่อนจึงจะเข้าไปแก้ไขให้ถูกต้อง ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเต็มรูปแบบดังที่ได้กล่าวมา Bass และ Avolio (1994: 4) ได้สรุปและเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลมากที่สุด มีการกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล ให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม 2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่จูงใจผู้ตาม มีการแสดงความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนขึ้นอยู่กับการเสริมแรงโดยการให้รางวัล หรือการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) พบว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์มีประสิทธิผลในการจูงใจให้บุคคลพัฒนาและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีประสิทธิผลไม่มากเท่ากับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4I's) ก็ตาม โดยวิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์นั้นผู้นำจะมอบหมายงานหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จและสัญญาว่าจะให้รางวัลเป็นการแลกเปลี่ยนกับงานที่ได้รับมอบหมาย

และเป็นที่น่าพอใจ การบริหารแบบวางเฉยมีแนวโน้มที่จะไม่มีประสิทธิภาพแต่ก็อาจเป็นที่ต้องการบางสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) ผู้นำจะคอยดูแลอย่างใกล้ชิดและจะลงมือแก้ไขถ้าจำเป็นในกรณีที่มีการเบี่ยงเบนออกจากมาตรฐาน มีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) ผู้นำจะอยู่เฉย ๆ รอจนกว่าความเบี่ยงเบนข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องเกิดขึ้นแล้วจึงลงมือแก้ไข ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) เป็นผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย หลีกเลี่ยงหรือหลีกหนี ไม่มีความกระตือรือร้น เป็นรูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผลมากที่สุด

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ของ Bass and Avolio (1994: 2-6) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคคลในโรงเรียน จูงใจให้ครูและบุคคลในโรงเรียนมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อไปสู่ผลประโยชน์ของโรงเรียนจะมี 4 องค์ประกอบคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการทำงาน โดยการให้รางวัลหรือลงโทษครูและบุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้ตามระดับที่คาดหวังไว้และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างและต่างฝ่ายต่างอำนวยประโยชน์ให้แก่กัน จะมี 2 องค์ประกอบคือ การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่ให้คำปรึกษากับครูและบุคคลในโรงเรียน เนื่องจากโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบนี้สามารถอธิบายผู้นำที่มีการทำงานอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงไปของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การและต้องการพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การจึงเหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแบบของผู้นำ

การศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแบบของผู้นำสามารถทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้นำได้ เพราะการศึกษาสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดแบบของผู้นำก็เพื่อที่จะได้ผู้นำที่ดีและและประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ คุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดหรือสร้างขึ้นได้ พงศ์ หรดาล (2540: 154-156) ได้สรุปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแบบของผู้นำ โดยแยกพิจารณาได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของผู้นำ ผู้นำแต่ละคนจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆที่อยู่รอบตัวแตกต่างกัน ทัศนคติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมผู้นำในแบบต่าง ๆ คือ

1.1 ทัศนคติต่อตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้องเพราะคิดว่าตนเองมีความรู้และประสบการณ์สูง ผู้นำที่มีทัศนคติเช่นนี้จะเป็นผู้นำที่ไม่ยอมรับผู้อื่นทำให้กลายเป็นผู้นำแบบไม่มีความร่วมมือ

1.2 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้นำที่มีความเชื่อมั่นหรือไว้ใจในตัวเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้ผู้นำมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและถือว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญก็จะเกิดผู้นำแบบร่วมมือกันทำงาน

1.3 ทัศนคติต่อหน้าที่การงาน ถ้าผู้นำมีความคิดว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดภายในองค์การก็จะพยายามควบคุมการปฏิบัติการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพราะคิดว่าตนเองมีความสำคัญและไม่ยอมให้ผู้อื่นเข้าร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้ก็จะเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมไปในทางเผด็จการ

2. ปัจจัยที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานทุกคนจะมีส่วนที่จะทำให้ผู้นำเกิดบุคลิกภาพในการนำแบบต่าง ๆ โดยมีสาเหตุ ดังต่อไปนี้คือ

2.1 ผู้ร่วมงานที่ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ถ้าหากผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบนี้ก็จะมีส่วนทำให้ผู้นำในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นลักษณะประชาธิปไตย

2.2 ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ถ้าผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบนี้ผู้นำไม่ต้องมีการควบคุมดูแลมากนัก เพราะผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างดีและไว้ใจได้ การมีผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่เช่นนี้ผู้นำก็จะมีลักษณะประชาธิปไตย

2.3 ผู้ร่วมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ การที่ผู้ร่วมงานมีลักษณะอยากเข้ามาร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการบริหารงาน ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานประเภทนี้จะมีพฤติกรรมเป็นประชาธิปไตย

2.4 ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถ ผู้นำจะมีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยคือสามารถปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของตน

ในกรณีที่ผู้ร่วมงานมีลักษณะตรงข้ามกับที่กล่าวมานี้ ผู้นำจะกลายเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบเผด็จการทันที เช่น ผู้ร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องคอยบังคับกำกับดูแลตลอดเวลาเพราะถ้าไม่ทำเช่นนั้นก็จะทำให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานได้

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นอิทธิพลต่าง ๆจึงมีผลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ดังต่อไปนี้

3.1 ลักษณะขององค์การ ได้แก่ รูปแบบขององค์การ ขนาดขององค์การ อายุขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ลักษณะขององค์การต่าง ๆเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ

3.2 อิทธิพลของกลุ่มในองค์การ ได้แก่ การรวมพลังของกลุ่ม ความร่วมมือและความร่วมใจของคนในกลุ่มก็สามารถกำหนดพฤติกรรมของผู้นำได้

3.3 สภาพปัญหาและการบริหารงานภายในองค์การ ได้แก่ ปัญหาในการบริหารงานหรือเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องแก้ไข ลักษณะเช่นนี้อาจผลักดันให้ผู้นำมีพฤติกรรมในทางเผด็จการได้ง่ายแต่ถ้ามีเวลาที่จะแก้ปัญหาผู้นำจะนำปัญหามาประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไข ผู้นำประเภทนี้จึงมีพฤติกรรมในทางประชาธิปไตย

Hooper and Potter (1997 อ้างในนิตย์ สัมมาพันธ์, 2546: 141-142) ได้กำหนดสมรรถนะ 7 ประการสำคัญของผู้นำที่ดี ได้แก่

1. ผู้นำจำเป็นต้องกำหนดทิศทางให้แก่องค์การซึ่งจะต้องบรรจุวิสัยทัศน์ของอนาคตไว้ด้วย

2. ผู้นำที่ดีคือบุคคลตัวอย่างที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจคนอื่น ๆจึงสมควรที่จะประพฤติตนให้เป็น “ตัวแบบบทบาท” (Role Models) ให้แก่บรรดาผู้ตาม

3. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นนักติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ทั้งในฐานะผู้ส่งสารและผู้รับสาร ทั้งในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นอย่างได้ผล

4. ผู้นำที่มีพรสวรรค์คือมีความสามารถที่ได้พัฒนาตนเองขึ้นมาจนถึงขั้นที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเลื่อมใส เชื่อถือจนกระทั่งผู้ตามต้องการที่จะมีส่วนร่วมในปฏิบัติการและช่วยกันทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5. ผู้นำที่ดีจะสามารถดึงส่วนที่ดีที่สุดของบุคคลที่เป็นผู้ตามออกมา กระบวนการนี้เป็นองค์รวมที่ครอบคลุมตั้งแต่ 1) การจูงใจ 2) การเอื้ออำนาจ 3) การทำหน้าที่เป็นครูฝึกสอน 4) การสนับสนุนให้เกิดความกล้าหาญที่จะ “คิดใหม่ ทำใหม่” และ “คิดชอบ ทำชอบ”

6. ผู้นำจะต้องเป็นคนประเภทกำหนดโชคชะตาด้วยการชิงเป็นฝ่ายลงมือก่อนในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

7. ผู้นำที่ดีจะต้องเก่งกล้าสามารถเพียงพอที่จะกล้าตัดสินใจในยามวิกฤติ

ดังนั้น ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของผู้นำ ปัจจัยที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมก่อให้เกิดแบบของผู้นำ และผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางให้กับองค์การ มีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือจิตใจคนอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1978: 143) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของบุคคลกับเอกลักษณ์ขององค์การให้มีแนวทางเดียวกัน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Steers and Porter (1991: 290) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

Allen and Meyer (1997: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ประกอยด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงการที่พนักงานตระหนักถึงผลประโยชน์ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมว่าจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปหรือจะลาออกจากองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การเพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรทำ

แนวคิดทั้งสามของ Allen and Meyer (1997) กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การคือสิ่งที่แสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกจะเป็นความผูกพันที่พนักงานต้องการหรือปรารถนา (Want to) ที่จะอยู่กับองค์การเพราะพนักงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทจึงปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์การ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องจะเป็นความผูกพันที่พนักงานจำเป็น (Need to) ที่จะต้องอยู่กับองค์การเพราะถ้าออกจากองค์การไปจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์การ เนื่องจากตนได้ลงทุนไปแล้วและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทาง

สังคมเป็นความผูกพันที่พนักงานรู้สึกว่าควรจะอยู่ (Ought to) เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมทางสังคมและศีลธรรมต่อการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าคือ ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เช่น พยายามที่จะทำงานกับองค์การให้ยาวนาน และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาขององค์การ นับว่าพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ สามารถอธิบายได้ดังนี้

Steers (1977: 46-56) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Buchanan II (1974: 533-534) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากขึ้นนั่นเอง

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้คือ

1. ทฤษฎีต่าง ๆซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์การต้องเผชิญในแต่ละวันแต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆพัฒนาขึ้นช้า ๆอย่างมั่นคง

2. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การช่วยทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้นซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและส่งผลถึงการแสดงออกของพฤติกรรมในแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมต่าง ๆย่อมเกิดจากความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ อันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพและบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การได้มากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้นและยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Mowday, Porter, and Steers (1982) เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าและมีค่านิยมในงานมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานหญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือองค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติด้านบวกในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Allen and Meyer (1990: 1-18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ลักษณะขององค์การซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลายและปฏิกิริยาต่อหัวหน้างาน ความท้าทายของงาน ความชัดเจนในบทบาท ความเข้าใจในเป้าหมายและผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

1.2 ลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ส่วนตัวแปรภายในของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพและค่านิยมของพนักงาน เป็นต้นและพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับที่สูงด้วย

1.3 ประสบการณ์การทำงานพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์การจะได้เรียนรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆมากขึ้น เช่น ขอบเขตที่รับผิดชอบ บทบาทที่ได้รับ ลักษณะของงาน จึงทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก โดยอายุและระยะเวลาการทำงานในองค์การจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระยะแรกเริ่มคล้ายกับการลงทุนกับองค์การซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือความมากน้อยในการลงทุนกับองค์การและทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานขององค์การ บรรทัดฐานทางสังคมหรือบรรทัดฐานขององค์การจะเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเมื่อพนักงานได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็จะถูกคาดหวังว่าจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การตามบรรทัดฐานของสังคมหรือขององค์การนั้น ๆและการอบรมในครอบครัวและสังคมและการกล่อมเกลาในองค์การเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้เช่นกัน

Steers (1977) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึงลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ เป็นต้น

Steers and Porter (1983: 433-434) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์การซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้รับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การและระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Baron and Greenberg (1990: 174-175) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ตัวงาน คือระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากว่ามีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นานหรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของงานโดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

Porter and Others (1974 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 45) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้บ่งประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์การนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ต้องการปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้บุคคลอยู่ในกลุ่มได้

3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษา พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

Steers (อ้างใน Steers and Porter, 1983: 444-448) กล่าวว่าผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
3. การขาดงาน
4. การลาออก

ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันน้อย ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เนื่องจากผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่างทั้งระดับของแรงจูงใจ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และความสามารถของพนักงาน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานได้

2. ความผูกพันต่อองค์การกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ ฉะนั้นจึงสามารถคาดหวังได้ว่าน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การกับการขาดงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จะสามารถช่วยสนับสนุนเป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จซึ่งการจูงใจนี้จะคงอยู่แม้ว่าพนักงานจะไม่สนุกกับงานแต่การจูงใจนี้ได้ช่วยให้พนักงานขาดงานน้อยลง

4. ความผูกพันต่อองค์การกับการลาออกของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะใช้ความพยายามในการทำงานในระดับที่สูงด้วย มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนานและมีพฤติกรรมให้ความร่วมมือกับองค์การมากขึ้น การลาออกเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของความผูกพันต่อองค์การ

นอกจากนี้ Steers and Porter (1983: 327) เห็นว่าผลของความผูกพันต่อองค์การที่อาจคาดหวังได้ 4 ประการ ได้แก่

1. พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การในระดับสูงและความตั้งใจขาดงานจะอยู่ในระดับต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีความเชื่อในเป้าหมายขององค์การและจะมีความเกี่ยวข้องในงานมากขึ้นซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การซึ่งจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ภรณี มหานนท์ (2529: 17) กล่าวว่าผลของความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่ออย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ความหมายความผูกพันต่อองค์การตามทัศนะของ Allen and Meyer (1990: 1-18) เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความรู้สึกและลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระทำต่อโรงเรียนด้วยความภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโรงเรียน รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน มีความสุขกับการทำงานและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆที่ได้พิจารณาจากการคิดคำนวณระหว่างประโยชน์ที่ได้รับและสิ่งที่จะต้องสูญเสียไปและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นสมาชิกในโรงเรียนว่าจะต้องมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนเพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรทำซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้นจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่องค์การต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออกของบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2540: 48) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึงการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏเห็นเด่นชัดในการทำงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความมีวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นต้น รวมทั้งการกระทำที่บุคคลไม่ได้แสดงออกมาให้เห็นได้โดยตรง เช่น ความรู้สึก ความคิด จิตสำนึกและอุดมการณ์ในการทำงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 14) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน การตรวจนับสินค้า เป็นต้น ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการและอาจเป็นประโยชน์หรือโทษแก่องค์การก็ได้

John (1996: 161) พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงลักษณะการทุ่มเททำงานของบุคลากร เพื่อให้องค์การบรรลุถึงวัตถุประสงค์

White (1989: 143) พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานโดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิดความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึงการกระทำที่บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

สุรเชษฐ์ ชิระมณี (2534: 119-120) ได้กล่าวว่าการทำงานในองค์การใด ๆผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยพฤติกรรมที่เหมาะสมจะประกอบด้วยทักษะ 5 ประการ คือ

1. มีเป้าหมายในการทำงานและเป็นเป้าหมายที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้

2. ความสามารถในการทำงานเกิดจากการมีวิชาความรู้ที่จะใช้ในการทำงาน รู้วิธีทำงาน รู้คบคน รู้ดัดแปลง ประยุกต์ใช้วิชา

3. การควบคุมความวิตกกังวลและความกลัว โดยการฝึกควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ไม่ให้แสดงออกเกินสิ่งเร้าที่มากระทบ

4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในที่ทำงาน โดยการแสดงออกดังนี้

    4.1 เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักให้แล้วจะได้ตอบ
    4.2 ชมผู้อื่นตามกาลเทศะ
    4.3 ลดพฤติกรรมที่จะสร้างความขัดแย้ง

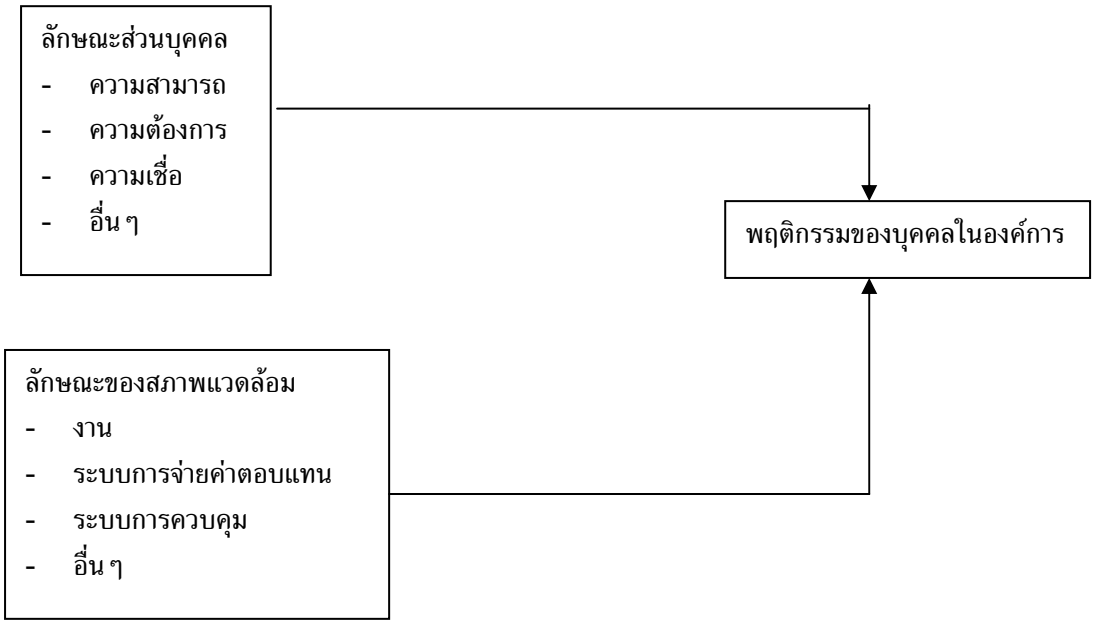
5. การเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมในสังคม

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997: 92-93) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแก้ปัญหา ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักเหตุผล
2. พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการพูดและการฟัง
3. พฤติกรรมการสังเกต โดยดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ
4. พฤติกรรมการเคลื่อนไหว เป็นการเคลื่อนไหวของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

รูปแบบของพฤติกรรมบุคคล

รูปแบบพื้นฐานที่จะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานนั้น มีหลักการอยู่ว่าพฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้นจะประกอบขึ้นมาจากลักษณะส่วนบุคคล(Characteristics of Individuals) และลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน (Characteristics of the Work Environment) ผสมผสานกัน ดังภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 51-52)



ภาพที่ 2 พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม

ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 51-52)

จากภาพที่ 2 แสดงว่าพฤติกรรมบุคคลจะเป็นไปอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะส่วนบุคคลนี้เป็นลักษณะพื้นฐานส่วนตัว เช่น เป็นคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ ส่วนลักษณะของงานนั้น คือ สิ่งที่องค์การได้วางเงื่อนไขไว้แล้ว เช่น ลักษณะงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ระบบการควบคุม ฯลฯ ทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การทำให้บุคลากรในองค์การมีลักษณะการทำงานที่ไม่เหมือนกัน หากจะแบ่งพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การตามพฤติกรรมจะเป็นดังนี้คือ

2. พฤติกรรมการทำงานระดับสูง คือการที่บุคคลทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด เวลา (และบางทีกำลังทรัพย์) อย่างเต็มที่ มุ่งหวังให้งานสำเร็จผลอย่างดีให้องค์การเจริญ แม้ตนเองจะเหน็ดเหนื่อยมากก็ตาม บุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานระดับสูงนี้จะไม่นึกถึงว่าตนเองเสียเปรียบองค์การบ้างหรือไม่ พฤติกรรมแบบนี้ตรงกับทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (กานดา จันทร์แย้ม, 2546: 98) ที่กล่าวถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

บุคคลผู้มีพฤติกรรมการทำงานระดับสูงมักมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่เร็วก็ช้า ไม่ก้าวหน้าในองค์การปัจจุบันก็ก้าวหน้าในองค์การอื่นที่บุคคลทำงานในอนาคตเพราะเป็นบุคคลที่สร้างความเจริญให้หน่วยงานจึงเป็นที่ต้องการขององค์การ

2. พฤติกรรมการทำงานระดับกลางเป็นพฤติกรรมที่ทุ่มเทกำลังกายและเวลาในระดับกลางไม่มากไม่น้อย บุคคลที่มีพฤติกรรมระดับกลางจะทำงานพอสมกับความรับผิดชอบ รักษาตัวไม่ให้มีความผิด ทำงานเฉพาะที่ได้รับคำสั่ง ไม่ละเมิดระเบียบวินัยแต่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยอมทำงานท้าทายความสามารถ มีลักษณะเป็นผู้ตามที่ดี คอยทำตามคำสั่ง แต่ไม่สามารถนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ องค์การส่วนมากจะมีบุคคลลักษณะนี้มาก

บุคคลผู้มีพฤติกรรมการทำงานระดับกลางจะมีความเจริญปานกลางในอาชีพการงาน ไม่สามารถขึ้นถึงระดับสูงหรือค่อนข้างสูงได้

3. พฤติกรรมการทำงานระดับต่ำที่ทุ่มเทกำลังกายและเวลาในระดับต่ำ บุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานระดับนี้จะทำงานแบบเสียไม่ได้บุคคลคิดเอาเปรียบองค์การอยู่เสมอพยายามทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ มักทำงานเมื่อถูกกำกับอย่างใกล้ชิดจะหลีกเลี่ยงเมื่อไม่ถูกกำกับดูแล ไม่มีความคิดริเริ่มจากบุคคลประเภทนี้ มีแต่ความคิดทำลายองค์การ บุคคลเหล่านี้ไม่เชื่อว่าถ้าทุ่มเททำงานแล้วชีวิตจะดีขึ้น คิดเพียงว่าเมื่อทำงานมากองค์การก็ได้ประโยชน์ แต่ตนเองไม่ได้ประโยชน์ ลักษณะพฤติกรรมระดับต่ำนี้ตรงกับทฤษฎี X ของ Douglas McGregor (กานดา จันทร์แย้ม, 2546: 98) ที่กล่าวถึงบุคคลที่มีเจตนาไม่ทำงานจะทำงานเมื่อถูกกำกับใกล้ชิด

บุคคลผู้มีพฤติกรรมระดับต่ำจะไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความทุกข์ในการทำงาน ทำงานที่ใดก็ไม่มีความเจริญ องค์การทั่วไปไม่ต้องการบุคคลประเภทนี้เพราะไม่สามารถช่วยให้องค์การเจริญขึ้นเป็นภาระที่ไร้ประโยชน์ขององค์การ บุคคลประเภทนี้จะไม่มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นในการเปลี่ยนงานแต่ละครั้ง

พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีผลมาจากปัจจัยหลายประการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 52) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถ คือคนทุกคนต่างมีข้อจำกัดในด้านพฤติกรรมความสามารถ (Behavior Capabilities) ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาจึงแตกต่างกันไปตามความสามารถ

2. ความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการ (Needs) ซึ่งความต้องการนี้สามารถแยกแยะออกเป็น 2 กลุ่ม คือความต้องการกลุ่มสูง (ทางร่างกาย) และความต้องการกลุ่มต่ำ (ทางจิตใจ)

3. ความคาดหวัง (Expectancy) การแสดงออกทางพฤติกรรมใด ๆของคนทุกคนต่างก็มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยมองจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะการพิจารณาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อจะได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการว่าควรเป็นอย่างไร

4. การปฏิบัติตอบที่มีความนิยมชมชอบ (Affective Reaction) พฤติกรรมนั้นจะโน้มเอียงไปใน 2 ทางคือพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ปฏิกิริยาเช่นนี้จะมีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในครั้งต่อไป

5. การอ่านเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อม โดยยึดถือตามพื้นฐานของประสบการณ์และความต้องการที่มีมาจากอดีต (Past Experiences and Needs) ปัจจัยด้านความสามารถ การคาดหมาย ความต้องการ ประสบการณ์ที่ได้รับมาจากอดีตและข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อม ทุกกรณีต่างก็มีความสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528: 21) ได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไว้ 3 ประการด้วยกัน คือพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายของความหมายดังนี้

1. พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึงพฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายของบ้านเมือง ไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของสังคมเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุเชิงจริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคต คือคาดการณ์ไกล มีจิตแกร่ง มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม

2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเป็นพฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนาชนบท เป็นต้น

3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึงพฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดจากที่ราชการมีกฎระเบียบมาก มีกติกาการทำงานมาก

ดังนั้น พฤติกรรมของข้าราชการที่พึงปรารถนาจะต้องมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบในหน้าที่การงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมีการพัฒนาอาชีพของตนเองอยู่เสมอ ทำงานเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ๆที่เกิดขึ้นในการพัฒนาประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแนวความคิดของสุรเชษฐ์ ชิระมณี (2534: 119-120) และ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997: 92-93) มาวิเคราะห์กับลักษณะงานและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน คือการกระทำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานได้มีการศึกษาไว้ดังนี้

ราย จันทร์กลัด (2535) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่าภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

อุบล ภัสระ (2536) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา จากการศึกษาพบว่าตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของตัวครูเองคือ ปัจจัยจูงใจ วุฒิการศึกษา ปัจจัยสุขศาสตร์ ส่วนตัวพยากรณ์ที่สำคัญตามรายงานของผู้บริหารได้แก่ ปัจจัยสุขศาสตร์ วุฒิการศึกษาและอายุราชการ นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร รายได้ เป็นตัวทำนายที่ดีของพฤติกรรมการทำงานของครูทั้งในกลุ่มครูชายและหญิงที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง ปานกลาง ต่ำ

อาริดา สัวบุตร (2539) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่าผู้นำระดับกลางที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนผู้นำที่มีพื้นที่การทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

อำภา สังข์วิชัย (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีอนามัยทุกแห่งของจังหวัดสุพรรณบุรี 2 ปี จำนวน 376 คน พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชญา ทองคำพงษ์ (2544) ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะงาน ค่านิยมในกรทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตจังหวดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้

ธวัชชัย คำแหงพล (2545) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า

วิภาดา หลวงนา (2546) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้มาจากความผูกพันต่อองค์การ

อัญชนา พันธุ์อรุณ (2546) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ามัคคุเทศก์ที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

ทิพทินนา สมุทรานนท์ และคณะ (2547) ทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ การแก้ปัญหาและความรับผิดชอบต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์และการแก้ปัญหาและมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านข้อบังคับขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

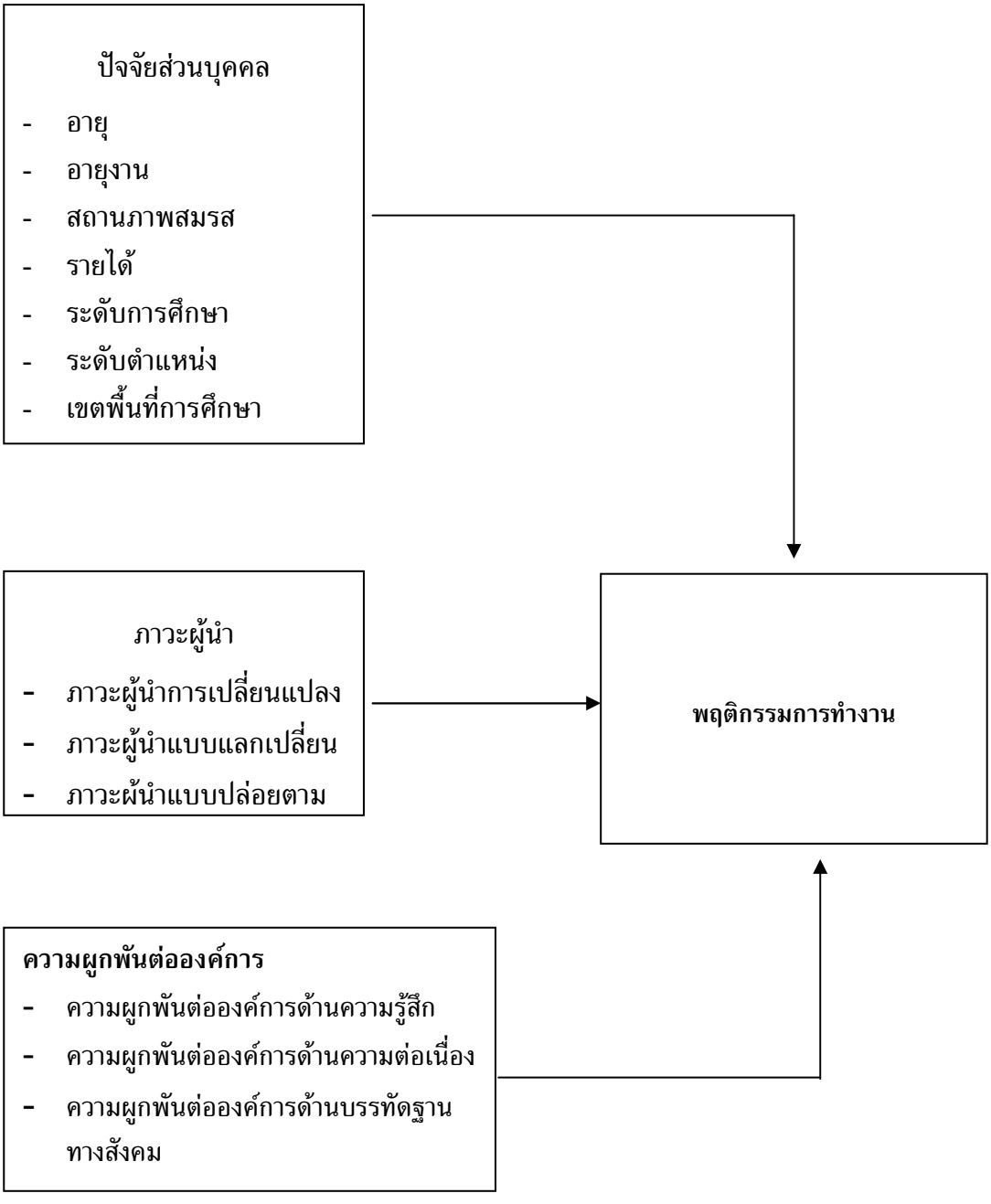
วลัยพร ศรีรัตน์ (2548) ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Wohwill (1970) ทำการศึกษาเรื่อง การวิจัยทางจิตวิทยาเกี่ยวกับตัวแปรอายุ พบว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆแตกต่างกันตามแต่ประสบการณ์ที่สะสม อายุของบุคคลสามารถนำมาใช้อธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์

Zenger and Lawrence (1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความแตกต่างของอายุ และการลาออกในการติดต่อสื่อสารทางเทคนิคของวิศวกรและผู้จัดการ จำนวน 88 คน อายุระหว่าง 26-65 ปี ผลการวิจัยพบว่าอายุและลักษณะท่าทางมีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารและในด้านอายุ พบว่าวิศวกรและผู้จัดการงานวิศวกรรมที่มีอายุต่างกันมีการสื่อสารแตกต่างกัน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ศึกษาปัจจัยต่าง ๆที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามกรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐเพศชาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำนวน 370 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นหญิงมีจำนวนน้อยจึงไม่สามารถที่จะนำมาทำการวิเคราะห์ได้

การศึกษาครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากประชากร 370 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541: 61) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 จำนวน 191 คน ดังตารางผนวกที่ 1 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1	197	102
เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2	173	89
รวม	370	191

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบกับการเติมข้อความที่เป็นตัวเลข จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นในทางบวก มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-12

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13-24

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 25-36

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1997) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นในทางบวกและทางลบ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 22 ข้อ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 5, 6 และข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 7

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 10, 11, 12, 13, 14 และข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22 และข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 20

ส่วนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นในทางบวก มีข้อคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ

โดยคำถามในส่วนที่ 2, ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยได้นำคะแนนการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาแบ่งช่วงคะแนนจากการคำนวณ เพื่อกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ช่วง โดยใช้ในการคำนวณตามหลักการแจกแจงความถี่ของข้อมูลทางสถิติ (อัจฉรีย์ จันทลักขณา, 2544: 8-9) ดังนี้

คะแนนภาวะผู้นำ

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 60

คะแนนต่ำสุด = 12

จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(60 - 12)}{3}$$

$$= 16$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนได้ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
12.00 – 28.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ
29.00 – 44.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
45.00 – 60.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
12.00 – 28.00	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับต่ำ
29.00 – 44.00	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง
45.00 – 60.00	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับสูง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
12.00 – 28.00	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับต่ำ
29.00 – 44.00	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับปานกลาง
45.00 – 60.00	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับสูง

คะแนนความผูกพันต่อองค์การ

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 35

คะแนนต่ำสุด = 7

จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(35 - 7)}{3}$$

= 9.33

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกคือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
7.00 – 16.33	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับต่ำ
16.34 – 25.66	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง
25.67 – 35.00	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในระดับสูง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องคือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
7.00 – 16.33	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับต่ำ
16.34 – 25.66	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง
25.67 – 35.00	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับสูง

คะแนนความผูกพันต่อองค์การ

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 40
คะแนนต่ำสุด = 8
จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(40 - 8)}{3}$$

= 10.67

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมคือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
8.00 – 18.67	มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับต่ำ
18.68 – 29.34	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง
29.35 – 40.00	มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับสูง

คะแนนพฤติกรรมการทำงาน

$$\text{ช่วงชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

เมื่อ คะแนนสูงสุด = 185

คะแนนต่ำสุด = 37

จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง = 3

$$\text{แทนค่า} = \frac{(185 - 37)}{3}$$

$$= 48$$

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน คือ

ค่าคะแนน	ความหมาย
37.00 – 86.33	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ
86.34 – 135.66	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง
135.67 – 185.00	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาจารย์ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาในสิ่งที่ต้องการวัดและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้เหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษาและไม่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลมาคำนวณหาค่า Item Total Correlation ของคำถามรายข้อ

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังตารางผนวกที่ 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ	0.853
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่ากับ	0.735
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายเท่ากับ	0.896
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเท่ากับ	0.767
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเท่ากับ	0.705
ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมเท่ากับ	0.700

ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานเท่ากับ 0.963

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 370 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เมื่อได้ชื่อโรงเรียนแล้วได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือถึงภาควิชาจิตวิทยา เพื่อขอหนังสือประสานงานขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2

2. ผู้วิจัยทำหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา และแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ โดยใส่ในกล่องรับหนังสือของโรงเรียนที่เขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 191 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยได้นำกล่องรับแบบสอบถามไปวางไว้ที่เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2ราชบุรี เขต 1 และเขต 2 เพื่อรับแบบสอบถามคืนจากโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลต่อแบบสอบถามหลังจากที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทำและนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจง

2. วิเคราะห์สถิติที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.1 การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่

2.1.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) ใช้แสดงการกระจายของข้อมูล

2.2 t – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

2.3 F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มด้วย Scheffe′ New Multiple Range

2.4 ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หาความสัมพันธ์ของตัวแปร

2.5 Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป

การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 2 ระดับ ดังนี้

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี การนำเสนอผลการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงระดับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 45 ปี	29	16.7
45 ปีขึ้นไป	145	83.3
รวม	174	100.0

$\bar{x}$ = 48 ปี, max = 59 ปี, min = 30 ปี

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
ต่ำกว่า 26 ปี	71	40.8
26 ปีขึ้นไป	103	59.2
รวม	174	100.0
$\bar{x}$=26 ปี, max=40 ปี, min=10 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด / หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่	20	11.5
สมรส	154	88.5
รวม	174	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า 23,000 บาท	56	32.2
23,000-34,000 บาท	98	56.3
สูงกว่า 34,000 บาท	20	11.5
รวม	174	100.0
$\bar{x}$ =26,113 บาท, max=44,000 บาท, min=12,120 บาท		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	120	69.0
ปริญญาโท	54	31.0
รวม	174	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 7	61	35.1
ระดับ 8	113	64.9
รวม	174	100.0
เขตพื้นที่การศึกษา		
เขต 1	94	54.0
เขต 2	80	46.0
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ทำงานมาน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 รองลงมาคือโสด/หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 23,000-34,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 23,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และรายได้สูงกว่า 34,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือผู้อำนวยการระดับ 7 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ตามลำดับ

เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงระดับภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับคะแนนภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	51.33	4.48	สูง
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	47.12	4.52	สูง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	17.15	5.75	ต่ำ
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	31.51	3.04	สูง
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	23.52	5.03	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	32.41	4.04	สูง
พฤติกรรมการทำงาน	155.79	14.81	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ต่ำกว่า 45 ปี	29	159.138	11.395	1.625	0. 110*
45 ปีขึ้นไป	145	155.344	15.344		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ต่ำกว่า 26 ปี	71	156.986	14.107	0.882	0.379
26 ปีขึ้นไป	103	154.971	15.283		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	20	158.600	15.243	0.901	0.369
สมรส	154	14.760	14.760		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ และสมรส พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ และสมรส มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	278.870	139.435	0.633	0.532
ภายในกลุ่ม	171	37,647.682	220.162		
รวม	173	37,926.552			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ปริญญาตรี	120	155.950	15.736	0.226	0.822
ปริญญาโท	54	155.444	12.628		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
ระดับ 7	61	156.548	15.548	0.360	0.719
ระดับ 8	113	155.496	14.453		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
พฤติกรรมการทำงาน					
เขต1	94	153.894	15.088	-1. 847	0.066
เขต 2	80	158.025	14.240		
รวม	174				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และ เขต 2 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พฤติกรรมการทำงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.500**
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	0.405**
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-0.280**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= 0.500 และ r= 0.405) ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (r=-0.280)

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พฤติกรรมการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	0.547**
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	-0.224**
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.334**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= 0.547 และ r= 0.334 ตามลำดับ) ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = −0.224)

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ก่อนทำการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการนำตัวแปรอิสระแต่ละตัวมาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน . 80 (สุชาติ, 2540) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าสัมพันธ์ไม่เกิน .80 ผู้วิจัยจึงได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป ดังตารางผนวกที่ 5

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของพฤติกรรมการทำงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.877	0.265	3.769**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	1.993	0.409	5.913**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	-0.474	-0.161	-2.639**	0.009
ค่าคงที่ (Constant) = 1.603				
R = 0.627 R^2 = 0.393 R^2 adj. = 0.382 F = 36.626** Sig. = 0.000				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 เมื่อใช้พฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตามและใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวพยากรณ์ร่วม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 เมื่อนำตัวแปรมาเขียนในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน = 59.126 + 0.877 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 1.993 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก) –0.474 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง)

จากสมการพบว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงขึ้น .877 เท่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกสูงขึ้น 1 หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงขึ้น 1.993 เท่าและเมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้น 1หน่วย จะมีพฤติกรรมการทำงานลดลง –0.474 เท่า

นอกจากนี้ยังสามารถจัดเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน = 0.265 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.409 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก) –0.161 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง)

จากสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.265

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.409

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน –0.161

ข้อวิจารณ์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 174 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ส่วนใหญ่ทำงานมา 26 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่สมรส

แล้ว จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 มีรายได้ 23,000-34,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับ 8 จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 และอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0

ผลจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีอายุงาน 26 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะในการบริหารโรงเรียนนั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหาร และการทำงานด้านการบริหารโรงเรียนนั้นต้องอาศัยประสบการณ์เป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากในช่วงอายุนี้เป็นช่วงวัยที่อยู่ในวัยกลางคน เป็นช่วงวัยที่มุ่งสร้างครอบครัว มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ 23,000-34,000 บาท และดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับ 8 อาจเนื่องมาจากรายได้ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะมีระดับขั้นเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดไว้ในแต่ละระดับ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุงานมาก และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เนื่องมาจาก เขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่าเขต 2 จึงทำให้มีจำนวนโรงเรียนมากกว่าเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

ผลของการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงอายุที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลอาจมีประสบการณ์ในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานที่แตกต่างกัน มีการสั่งสมประสบการณ์ที่มากขึ้น ดังนั้น จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปีจะมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับได้ผลการวิจัยสอดคล้องกันพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารโรงเรียน และต้องเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ มีความชำนาญในงานบริหารการศึกษาค่อนข้างสูง และนอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับมอบหมายให้บริหารงานในโรงเรียนนั้น ๆ ตามนโยบายของต้นสังกัด ซึ่งนโยบายในการบริหารโรงเรียนนั้นจะเป็นไปตามคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.) และผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำไปปฏิบัติ และสั่งการให้กับคณะครูในโรงเรียน ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้อายุงานไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย คำแหงพล (2545) ศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1–9 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสบการณ์ในการสืบสวนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าไม่แตกต่างกัน และกรรณิการ์ สายพิณ (2547) เรื่องภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานบริหารสถานศึกษาเป็นของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รักที่จะเป็นผู้บริหาร และสามารถผ่านการสอบคัดเลือก และการอบรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มี

ความสามารถในการบริหารจัดการ และมีความรับผิดชอบสูง ต้องมีการบริหารเวลา ถึงแม้ว่าจะมีสถานภาพสมรสแล้วก็ตาม จะต้องมีการวางแผนงานเพื่อดูแลทั้งครอบครัวควบคู่ไปกับหน้าที่การงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและคณะครูในโรงเรียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่ก็จะมีภาระความรับผิดชอบต่อตัวเองมีการแบ่งสรรเวลาความทุ่มเทในการทำงาน ความอดทนต่อปัญหาตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ และได้รับคำปรึกษา หรือได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างที่มีความใกล้ชิดและคณะครูในโรงเรียนจึงอาจเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชนา พันธุ์อรุณ (2546) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศน์ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มัคคุเทศน์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจาก รายได้เป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง และต้องบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนา จึงไม่คำนึงถึงรายได้ที่ได้รับ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเข้าใจในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนในแต่ละระดับ และมีการยอมรับในค่าตอบแทนที่ได้ ดังนั้น การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ สายพิณ (2547) เรื่อง ภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจาก รายได้เป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่ความ

รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากส่วนกลาง และต้องบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนา จึงไม่คำนึงถึงรายได้ที่ได้รับ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเข้าใจในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนในแต่ละระดับ และมีการยอมรับในค่าตอบแทนที่ได้ ดังนั้น การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ สายพิณ (2547) เรื่อง ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 มีนโยบายการบริหาร การปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับตำแหน่งใดก็ตาม ขั้นตอนการบริหารงานจะเป็นไปในรูปแบบเดียวกันคือ รับคำสั่งจากเขตพื้นที่การศึกษา และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2, 2546) ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ปัจจัยการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบจะไม่แตกต่างกัน และจะคำนึงถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้เหมือนกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 7 และระดับ 8 จึงมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7_ ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2 มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตมีการบริหารงานที่เหมือนกัน มีอำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากจะมีคำสั่งมาจากส่วนกลาง คือกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมอบนโยบาย คำสั่งในการบริหารงานให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติตาม (กระทรวงศึกษาธิการ,ม.ป.ป.) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องนำนโยบาย คำสั่งจากเขตพื้นที่การศึกษาไปมอบหมายงานให้กับคณะครูในโรงเรียนตามความเหมาะสม ไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะทำงานในพื้นที่การทำงานใดก็ตาม ต่างก็มีจุดมุ่งหมายและมีความต้องการในการ

ทำงานอย่างเดียวกัน คือการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันจึงมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ จากการศึกษาในครั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน และเป็นส่วนเสริมซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี (Bass and Avolio, 1988: 92) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อครูและบุคคลในโรงเรียน จะเป็นผู้ที่จูงใจให้ครูและบุคคลในโรงเรียนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน และจะตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้รางวัลหรือลงโทษครูและบุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน โดยการเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้ครูและบุคคลในโรงเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบนี้จะแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ไม่มีการให้คำปรึกษากับครูและบุคคลในโรงเรียนจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชชัย คำแหงพล (2545) ศึกษาถึงพฤติกรรมการ

ทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนใดย่อมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความจงรักภักดี เต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนนั้น มีความต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ให้ความสนใจและใส่ใจต่อโรงเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน โดยจะส่งผลให้เกิดการทุ่มเททั้งกำลังใจและกำลังกายในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียน และให้โรงเรียนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้คิดถึงเรื่องค่าตอบแทนที่จะได้รับและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งมีน้อยแต่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูงและต้องการที่จะอยู่กับองค์การ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มั่นคง และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพทินนา สมุทรานนท์ และคณะ (2547) เรื่องค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และวิภาดา หลวงนา (2546) เรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 38.2 (R^2 adj = .382) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างให้กับคณะครูในโรงเรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูง และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพ สำหรับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการหรือปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน จึงปรารถนาที่จะทำงานให้กับโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนได้รับการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่สูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องต่ำก็จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา ทองคำพงษ์ (2544) เรื่อง คุณลักษณะ ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอนได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและเขตพื้นที่การศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละใช้วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ ตัวแปรตามค่า Pearson's Prodtuct Moment Correlation Coeffecient ใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันและ Stepwise Multiple Regression Analysisใช้พยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไปผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อ ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 รองลงมาคือโสด /หย่าร้าง /หม้าย /แยกกันอยู่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 23,000-34,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 23,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และรายได้ 34,000 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 8 จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการระดับ 7 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ตามลำดับ

เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา เขต1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 และ .405 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ —0.280

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.547 และ 0.334 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ —0.224

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 38.2 (R^2 adj = 0.382)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ดังนั้นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน เขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสนใจ และให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น โดยคำนึงถึงตัวแปรเหล่านี้เป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติไว้ดังนี้

- เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และจะได้นำหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ โดยกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความต้องการของครูและบุคคลในโรงเรียน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และพัฒนาความสามารถของคณะครู โดยการนำมาใช้ในการจัดอบรม สัมมนา และทำกิจกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในแบบดังกล่าว และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

- เขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทัศนศึกษา และจัดค่ายกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และเป็นขวัญ กำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำกับกลุ่มประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ หัวหน้างานบริษัทเอกชน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานเช่น ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (Work-Family Conflict) การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติในการทำงาน

4. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ มาประกอบกับการใช้แบบสอบถามเช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5. ควรมีการเก็บข้อมูลแบบ 360 องศา เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและสมบูรณ์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรรณิการ์ สายพิณ. 2547. **ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา สถานีโทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** ม.ป.ท.

กานดา จันทร์แย้ม. 2546. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528. การพัฒนาจิตใจข้าราชการ หลักแนะแนวการปฏิบัติทางวิชาการ. **วารสารข้าราชการ.** 10: 21

ทิพทินนา สมุทรานนท์และคณะ. 2547. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.** 30: 46-62.

ธงชัย สันติวงษ์. 2535. **พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธวัชชัย คำแหงพล. 2545. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิตย์ สัมมาพันธ์. 2546. **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. **ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** ม.ป.ท.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทฟริงเกอร์ปริน แอนด์ มีเดีย จำกัด.

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547**.** เล่มที่ 120 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 36

พิชญา ทองคำพงษ์. 2544. **คุณลักษณะงาน ค่านิยมในกรทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตจังหวดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภรณี มหานนท์. 2529. **การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2546. **ภาวะผู้นำ.** คณะสังคมศาสตร์. (อัดสำเนา)

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. 2546. เล่มที่ 120 ตอนที่ 63 ก., หน้า 53.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.

ราย จันทร์กลัด. **ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลิขิต กาญจนาภรณ์. 2528. **จิตวิทยาพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์.** นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วลัยพร ศรีรัตน์. 2548. **การปฏิบัติงานตามบทบาทของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาดา หลวงนา. 2546. **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาพร มาพบสุข. 2540. **จิตวิทยาการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล. 2543. ใครคือผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง. **วารสารวิชาการ**. 5 (พฤษภาคม): 34.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

สมจิตร นารีผล. 2531. ประสิทธิภาพในการทำงาน. **วารสารศูนย์บางพระ**. 25 **(เมษายน-**มิถุนายน 2531): 30-34

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. 2546. **จดหมายข่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2**. ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536. **คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. ม.ป.ท.

สุชา จันทร์เอม. 2524. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกกรมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลี่ยงเซียง

สุรินทร์ สุพรรณรัตน์. 2530. **ภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุรเชษฐ์ ชิระมณี. 2534. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. ความผูกพันต่อองค์การ. **วารสารจุฬาธุรกิจปริทัศน์ 9**. (2529): 34-39

อัจฉรีย์ จันทลักขณา. 2544. **หลักสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญชนา พันธุ์อรุณ. 2546. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาริดา สัวบุตร. 2539. **การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544. **ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุบล ภัสระ. 2536. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำภา สังข์วิชัย. 2543. **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63: 1-18.

_____. 1997. **Commitment in the Workplace: Theory,Research,and Application**. California: SAGE Publication.

Baron, R. A. and J. Greenberg. 1990. **Behavior in Organizations**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.

Bass, B. M . 1996. **A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Tranformational Leadership**. Virginia: US.Army Research for Behavioral and Social Science.

Bass, B. M. and B. J. Avolio . 1994. **Improving Organizational through Transformational Leadership**. California: SAGE Publication Ltd.

_____. 1998. **Transformational Leadership Development**. California: Consulting Psychologists Press, Inc.

Buchanan II, B. 1974. Building Organizational Commitment:the Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quartery**. 19 (March 1974): 533-546.

Daft, L. R. 1999. **Leadership: Theory and Practice**. New York: The Dryden Press.

Drenth, P. J., H. Thierry, and C. J. Wolff. 1998. **Handbook of Work and Organization Psychology**. Wilts: Redwood Book Ltd.

DuBrin A. J. 2001. **Leadership**. 3rd ed. Boston: Houghton Mifflin.

Gibson, J. L., J. M. Ivencevick, and J. H. Donnelly. 1997. **Organization: Behavior Structure Process**. 9th ed. Boston: McGraw-Hill Company.

_____. 2000. **Organization: Behavior Structure Process**. Boston: McGraw Hill.

Hall, D. T., B. Schneider, and H. J. Nygren. 1970. Personal Factors in Organizational Identification. **Administrative Science Quarterly**. 15: 176-190.

Haloner, J .S. and J. W. Sanstrock. 1999. **Psychology Contexts and Applications**. New York: McGran Hill College.

Hellrigel, D., J. W. Slocum, and R. W. Woodman. 2001. **Organizational Behavior.** 9th ed. Ohio: South Western College Publisher.

John, G. 1996. **Organization Behavior.** New York: Harper Collins.

Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Nechanisms in Utopion Communities. **American Sociological Review.** 4 (August, 1968): 499-517.

Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1982. **Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.

Northouse, P. G. 2001. **Leadership: Theory and Practice.** California: Sage Publication.

Porter, L. W. and R. M. Steer. 1973. Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism. **Psychological Bullentin.** 80 (September, 1973): 151-323.

Sheldon, M. E. 1978. "Invesments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to The Organizational". **Administrative Science Quarterly.** 16 (June): 143-150.

Steers, R. M. 1977. Adminitrative Science Quarterly. **Psychological Bulletin.** 22 (March, 1977): 46-54.

_____. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavior View.** California: Goodyear Publishing Co., Inc.

_____. 1997. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 (March, 1997): 46-56.

Steers, R. M. and L. W. Porter . 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.

_____. 1991. **Motivation and Work Behavior**. Singapore: McGraw-Hill,Inc.

White, D. D. 1989. **Organization Behavior**. New York: John Wiley.

Whitey, M. J. and W. H. Cooper. 1989. Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neght. **Administrative Science Quarterly**: 521-539.

Wohlwill, J. F. 1970. The Age Variable in Psychological Research. **Psychological Review**. 77 (January): 49-64.

Yulk, G. A. 1989. **Leadership in Organizations**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.

_____. 1994. **Leadership in Organizations**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall,Inc.

Zenger, T. R. and B. S. Lawrence. 1989. Organization Demography: The Differential Effect of Age and Tenure Distribution on Technical Communication. **Academy of Management Journal**. 32 (June 1989): 353-376.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกาวิจัยประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน และผู้วิจัยจะนำเสนอผลเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชนันดา โชติแดง
ผู้วิจัย
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ∋ หน้าข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและกรอกข้อมูลในช่องว่าง

8. อายุ ..... ปี ..... เดือน

9. อายุงาน .....ปี ..... เดือน

10. สถานภาพสมรส

∋ โสด/ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ∋ สมรส

11. รายได้ ..... บาท

12. ระดับการศึกษา .....

13. ระดับตำแหน่ง อาจารย์..... ระดับ .....

14. เขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนของท่านสังกัด .....

ตารางผนวกที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejicie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	378
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	70000	382
210	136	1100	285	100000	384

(ที่มา Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan .Educational and Psychological Measurement, 1970: 608-609)

ตารางผนวกที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation) ของแบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.159
2	.427
3	.650
4	.353
5	.560
6	.606
7	.681
8	.606
9	.552
10	.490
11	.455
12	.650
13	.158
14	.377
15	.514
16	.551
17	.362
18	.510
19	.425
20	.236
21	.506
22	.564
23	.116
24	.451
25	.607
26	.770
27	.587
28	.596
29	.760
30	.178

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
31	.570
32	.370
33	.588
34	.178
35	.617
36	.505

ตารางผนวกที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation) ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.661
2	.586
3	.556
4	.381
5	.431
6	.347
7	.290
8	.342
9	.197
10	.108
11	.738
12	.709
13	.346
14	.292
15	.517
16	.641
17	.182
18	.583
19	.277
20	.092
21	.402
22	.433

ตารางผนวกที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation) ของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.601
2	.391
3	.351
4	.332
5	.231
6	.476
7	.353
8	.592
9	.490
10	.521
11	.387
12	.437
13	.601
14	.620
15	.696
16	.383
17	.554
18	.718
19	.497
20	.618
21	.504
22	.577
23	.618
24	.572
25	.578
26	.660
27	.601
28	.633
29	.636

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ข้อคำถามที่	ค่า Item Test Correlation (r)
30	.604
31	.733
32	.581
33	.592
34	.679
35	.489
36	.591
37	.638

ตารางผนวกที่ 5 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.501**	-0.184**	0.238**
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	0.340**	-0.170**	0.189**
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	-0.289**	0.012**	-0.305**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ข

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ค

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Item Test Correlation)

ภาคผนวก ง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การ

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล