

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

THE PARTICIPATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHER IN SCHOOL
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8

นายกิตติพงศ์ ทาปัง *

ดร. สงวน อินทร์รักษ์ **

วันรับ 10 / มกราคม / 2566

ตรวจสอบ 17 / มกราคม / 2566

ตอบรับ 24 / มกราคม / 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 41 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู 3 คน รวมทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของมิทเชลล์และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: kubirdboy56@gmail.com โทร. 098-275-2291

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ในการสร้างบรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม/ความผูกพัน

Abstract

The purposes of this research were to identify 1) the participative leadership of school administrator under the Secondary Educational Service Area Office 8 2) the organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 3) the participative leadership of administrator affecting organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8. The sample of this study was respondents in each school: 2 administrators and 3 teachers, total of 205. The instrument of this study was the questionnaire about the participative leadership of school administrator base on the principle of Mitchell, and the organizational commitment of teacher in school based on the principle of Allen and Mayer. The Statistics used to analyze data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The Study shows that:

1. The participative leadership of school administrator under the Secondary Educational Service Area Office 8 were at the high level in the overall aspect and each aspect. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest were: participative climate, participative remuneration, participative decision-making and participative ego-involvement.

2. The organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 was at the high level in the overall aspect and each aspect. Ranking from the highest arithmetic mean to the lowest were: continuance commitment, normative commitment and affective commitment.

3. The participative decision-making and participative remuneration affect the organizational commitment of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8 at .01 level of statistical significant.

Keyword : Participative Leadership / Organizational Commitment

บทนำ

การเข้าใจถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อใช้ในการประกอบการวางแผนนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ ด้านต่าง ๆ ในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันมีหลายประเทศที่พัฒนาตนเองจนเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี มุ่งพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเป็นสังคมแห่งความรู้ สร้างสภาวะแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สาธารณรัฐสิงคโปร์ พัฒนาแรงงานที่มีทักษะ การศึกษาและภาษาดี รวมทั้งการเมืองมีเสถียรภาพ ประเทศฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้งลงทุนทางการศึกษาสูงมากจนได้รับการจัดอันดับว่าเป็นประเทศที่ดีที่สุดในโลก มีการทุจริตน้อยที่สุด คุณภาพการศึกษาดีที่สุดในโลก จากวิถีปฏิบัติและการวางนโยบายของทั้งสามประเทศมีลักษณะที่แตกต่างกัน จำแนกได้เป็น 2 ขั้ว คือ ขั้วที่ 1 มีลักษณะยืดหยุ่น ไม่มุ่งเน้นการแข่งขัน ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ไม่มีการประเมินเพื่อตัดสิน ซึ่งเป็นลักษณะของการศึกษาในประเทศฟินแลนด์ ขั้วที่ 2 มีลักษณะการรวมอำนาจ ควบคุมและกำกับดูแลอย่างจริงจัง มีการประเมินผลเพื่อตัดสิน มุ่งเน้นการแข่งขัน ซึ่งเป็นลักษณะของประเทศสิงคโปร์และประเทศเกาหลีใต้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานผลการศึกษาศึกษาการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของต่างประเทศ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: 21 เซนจูรี จำกัด, 2559)), 1. จะเห็นว่าทุกประเทศต้องการผู้นำที่ดีที่จะพาประชาชนทุกคนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร หากเราย้อนกลับไปในอดีตโลกใบนี้มีผู้นำเกิดขึ้นมากมายทั้งผู้นำที่มีผู้คนยกย่องสรรเสริญในความสามารถ หลายคนได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งเพื่อที่จะได้แสดงศักยภาพของตน เช่น นโปเลียน โบนาปาร์ต เป็นนายพลในช่วงการปฏิวัติฝรั่งเศส ดำรงตำแหน่งกงสุลเอกของฝรั่งเศส ตั้งแต่ปลายปี 1799 และได้กลายเป็นจักรพรรดิแห่งฝรั่งเศสระหว่างปี 1804 ถึง 1814 ภายใต้อาณัติพระนามว่า จักรพรรดินโปเลียนที่ 1 ทรงมีชัยและปกครองดินแดนส่วนใหญ่ของทวีปยุโรป อับราฮัม ลินคอล์น ประธานาธิบดีคนที่ 16 ของสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่า เป็นประธานาธิบดีที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคนหนึ่งของสหรัฐอเมริกา มีบทบาทสำคัญในการยุติสงครามกลางเมือง (Civil War) นอกจากนี้เขายังนำทางไปสู่การเลิกทาส สร้างความมั่นคงแข็งแกร่งให้กับรัฐบาลกลาง ตลอดจนส่งเสริมการเศรษฐกิจและการเงินให้ทันสมัย และมหาตมา คานธี เป็นผู้นำ และนักการเมืองที่มีชื่อเสียงชาวอินเดีย และศาสนาฮินดู ท่านได้สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักต่อสู้รุ่นแล้วรุ่นเล่า และยังได้รับการขนานนามให้เป็น “บิดาแห่งประชาชาติ” ของอินเดีย นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการปลดปล่อยประชาชนชาวอินเดียให้พ้นจากการข่มเหงตามวิถีทางแห่งฮินสา และหลักสัตยาเคราะห์ (อहिंसा, อहिंसा, “15 สุดยอดผู้นำจากทั่วโลก ที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน มาหลายยุคหลายสมัย,”) ทั้งสามกรณีคือ

ตัวอย่างของความสำเร็จที่เกิดจากผู้นำที่กล้าสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับประเทศและสิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำต้องสามารถดำเนินงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายรวมถึงครองใจคนให้ยอมรับและนับถือในหลักการของตนได้ การเป็นผู้นำที่ดีนั้นมีหลายปัจจัยรวมกัน และภาวะผู้นำนั้นไม่ได้หมายถึงความอาวุโสหรือการมีตำแหน่งหน้าที่ แต่หมายถึงภาวะที่เกิดขึ้นจริงที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน บริหารคน นำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรเองควรส่งเสริมคนที่มีภาวะในความเป็นผู้นำให้ขึ้นมาเป็นผู้นำมากกว่าที่จะส่งเสริมจากความอาวุโสหรืออายุงานเป็นหลัก หากเลือกคนที่เหมาะสมจะทำให้การเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ และองค์กรก็จะประสบความสำเร็จได้ง่ายเช่นกัน (ธาดา รัชชากิต, "ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี อย่างที่ทุกองค์กรต้องการ," เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2563.)

สำหรับประเทศไทยมีแนวคิดในการสร้างผู้นำโดยใช้ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจแบบเดิมที่ “ทำมาก ได้น้อย” ไปสู่โครงสร้างแบบใหม่ที่ “ทำน้อย ได้มาก” โดยเปลี่ยนความได้เปรียบในด้านความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรมไปสู่ความได้เปรียบด้านเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยออกจากกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง โดยใช้พลัง “ประชารัฐ” ที่มีภาคเอกชน มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่าง ๆ เป็นตัวหลัก และมีภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตามกรอบนโยบายประเทศไทย 4.0 ผู้ที่สำคัญ คือ ผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการขับเคลื่อนนโยบาย การมีผู้นำที่มีคุณสมบัติของผู้นำยุค 4.0 เช่น มีทัศนคติวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นพลังผลักดันที่ยิ่งใหญ่ในการพัฒนาชาติไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามเป้าหมายของประเทศไทย 4.0 ที่ได้วางเอาไว้ต่อไปในอนาคต (สรารุณ นาแรมงาม, ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ., ก.พ. 2562), 92)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการศึกษามีความสำคัญอย่างมาก เมื่อประเทศมีระบบการศึกษาที่ดีก็จะส่งผลให้ประชากรในประเทศนั้นเกิดความรู้ที่ดีสามารถนำมาใช้พัฒนาคนให้มีความสามารถที่จะใช้ประกอบสัมมาอาชีพ และเอาตัวรอดได้ พัฒนาให้มนุษย์ได้เติบโตทั้งทางด้านสมอง สติปัญญา ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งช่วยขัดเกลาคนให้มีจิตสำนึกและคุณธรรม เป็นผู้เจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งคนเหล่านี้นอกจากจะสามารถพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้ด้วย

ปัจจุบัน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษานานาชาติหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ กระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษา โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ 6.3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่ เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น 6.4) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 131-139) จะเห็นว่ายุทธศาสตร์ที่ 6 จะเน้นการจัดการบริหารโดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ซึ่งการที่จะทำให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนหรือการปรับโครงสร้างโรงเรียนให้ครูผู้สอนที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพได้นั้นต้องเกิดจากผู้บริหารของโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำที่กล้าคิดกล้าเปลี่ยนแปลงที่จะร่วมมือการทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา ปัญหาของการวิจัย และตอบคำถามได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ให้เป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย เริ่มต้นด้วยการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา

เอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศจากสื่อทั่วไปและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัย แก้ไขข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอขออนุมัติ โครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนต่าง ๆ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

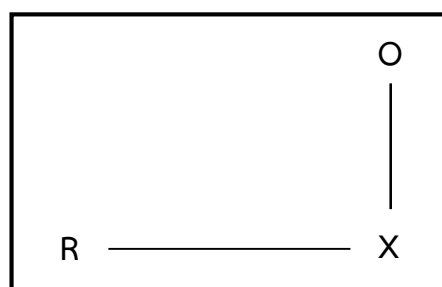
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอร่างรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรและขอจบการศึกษาต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยที่ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรง ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดราชบุรี จำนวน 26 โรง และโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรง (ปี 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal for Education and Psychological Measurement* 3 (November 1970): 608.) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 โรง แล้วใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจังหวัด

เขตพื้นที่การศึกษา มัธยม	จังหวัด	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		รวม (คน)
				ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายปฏิบัติการ	
เขต 8	ราชบุรี	26	23	46	69	115
	กาญจนบุรี	29	25	50	75	125
รวม		55	48	96	144	240

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot}) ตามแนวความคิดของมิทเชลล์ ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวทาง คือ

1) การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร (X_1) หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดการทำงานที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการวางแผนตารางการทำงาน สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา และนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ (X_3) หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถนำเสนองานตามความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและผลัดเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม

4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) หมายถึง ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานดี รับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำร่วมกันทั้งในเวลาและนอกเวลา มีการติดต่อประสานงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y_{tot}) ตามแนวความคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ซึ่งมี 3 แนวทาง คือ

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Y_1) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเชื่อว่าสถานที่ที่ตนอยู่เป็นสถานที่ที่เหมาะสมกับตนเองทำงานและพร้อมยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y_2) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความพยายาม มุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y_3) หมายถึง ความปรารถนาในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมและสมควรกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ (obligation) ในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของ มิทเชลล์ และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ โดยในกลุ่มโรงเรียน เป็นผู้ตอบมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของมิทเชลล์

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Rensis Likert, New Pattern of Management (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.) กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

2. ประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบมาปรับปรุง แก้ไข ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีช่วงระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปใช้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1974), 1) มีค่า 0.969

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจัดส่งและรวบรวมแบบสอบถามโดยวิธีการส่งไปทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 48 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คนและฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 240 คน นำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัดทำระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานลดจากมาก

ไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แต่ละด้าน พบว่า

3.1 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ (X_3) และการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ความผูกพันด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน (X_4) และการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมเนื่องจากการดำเนินการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินการได้เพียงคนเดียวจึงต้องอาศัยการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องแสดงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้กับครูได้เห็นความสำคัญและอำนวยความสะดวกให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีแนวทางชัดเจนและอธิบายถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้ในการบริหารโรงเรียน มีตารางการปฏิบัติงานตลอดปี

การศึกษาให้ครูได้เตรียมพร้อมในการส่งงานต่าง ๆ คอยกระตุ้นเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญในกระบวนการทำงานที่ได้วางไว้แล้วนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น หากเกิดปัญหาจากการทำงานผู้บริหารให้ครูได้ระดมความคิดในการแก้ปัญหา และนำความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจในการดำเนินงานบริหาร เปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง ผู้บริหารมีการซักถามถึงความสามารถของครูและวางครูตรงตามความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งเมื่อครูได้ทำงานที่ชอบ งานที่ทำย่อมมีประสิทธิภาพ แต่หากต้องวางตำแหน่งการทำงานที่ครูมีความรู้สึกอึดอัด ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเสนอปัญหาของงานและให้ครูได้เสนอความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานหรือให้ครูได้รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการทำงานนั้นแสดงให้เห็นว่าทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากกว่าผลเสียหรือปัญหาของตนเองที่ได้รับ หากมีโอกาสปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมมีการนำงานต่าง ๆ เข้าสู่การประชุมโรงเรียนเพื่อให้ครูได้เห็นภาพรวมของงานที่ต้องรับผิดชอบและเลือกงานที่เหมาะสมกับตนโดยเริ่มจากงานสำคัญของโรงเรียน เมื่อครูได้เลือกในสิ่งที่ตนเองถนัดและสามารถทำได้ ผู้บริหารทำให้ครูรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ครูจะได้รับโดยให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งทำให้งานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้นจากเดิม ให้ครูได้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ อาจชื่นชมในที่ประชุม เมื่อครูรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำย่อมทุ่มเทการทำงานได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอรินทร์ ดอนแหยม ได้ศึกษา การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการค้นหาปัญหาสาเหตุ ด้านการวางแผนดำเนินกิจกรรม และด้านการลงทุนและปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช คุ่มกลาง ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการยอมรับความคิดเห็น ด้านการวางแผน ด้านการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ และการสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือแนวทางการพัฒนาประกอบไปด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2)วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) การดำเนินการพัฒนา ส่วนที่ 2 คือ กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมการวางแผนงาน 2) การพัฒนา 3) การปฏิบัติ 4) การประเมินผล และ 5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุรุมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยหวังประโยชน์สูงสุด ให้เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ จึงทำให้ผลที่ได้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนด้วย เมื่อคุรุมีความทุ่มเทจึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ หากโรงเรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถของตนเอง เพราะมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง จึงแสดงศักยภาพให้เห็นว่าตนเองเหมาะสมที่จะอยู่ในโรงเรียน หากทำได้ไม่เต็มที่จะรู้สึกว่าการไปจะพยายามให้เต็มที่มากยิ่งขึ้น ปรับปรุงและแก้ไขงานที่ทำให้ดียิ่งขึ้น เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รักในงานที่ทำ และมีความต้องการที่จะอยู่โรงเรียนนี้ต่อไป เมื่อปฏิบัติหน้าที่จะเห็นว่าหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบสามารถทำได้ดีที่สุดในบรรดาทั้งรับรู้ถึงผลความก้าวหน้าจากการทำงาน ไม่ต้องการโยกย้ายโรงเรียนไปทีอื่นเนื่องจากตนเองได้ใช้ความพยายาม ความทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อคิดที่จะโยกย้ายโรงเรียน เกิดความรู้สึกเสียใจเนื่องจากลงแรงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพไปแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกลวัชร สุขศรีใส ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความภักดี รองลงมาคือ ความศรัทธา และความทุ่มเท สอดคล้องกับพิมพรรณ คำปา ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยรวมของข้าราชการครู มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรพงษ์ พวงเล็ก ได้ศึกษา การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดยุค (Dude) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นอิสระในการทำงาน การเสริมอำนาจและการกระจายอย่างเป็นธรรม สมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของอิสระของงาน การเสริมอำนาจและการกระจายอย่างเป็นธรรมบนความผูกพันขององค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยและการวิเคราะห์สาเหตุ การเพิ่มขึ้นของแต่ละตัวแปรพบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อองค์กรอย่างน่าสังเกต ความสัมพันธ์ของการกระจายอย่างเป็นธรรมและความสัมพันธ์ของประชากรระหว่างการเสริมอำนาจและความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย มีความเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ตัวอย่างเช่น

ผู้อำนวยการอาจมีทัศนคติและพิจารณาในการกำหนดตารางงานและลำดับการดูแลงาน ให้คำปรึกษาถูกจ้าง การเข้าถึงวิธีการทำงานของทั้งสองฝ่ายสำหรับการประเมินของผู้บริหาร นอกจากนี้ระบบโรงเรียนควรจะต้องให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มความรู้สึกในประสิทธิภาพของตนเอง

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบงานที่ได้มอบหมาย ส่งงานตรงกำหนดเวลา จะเป็นผลที่ดีต่อการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับความชื่นชมจากผู้บริหารจึงเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ได้มอบหมายมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการประสานงานในการทำงานระหว่างผู้บริหารและครูอยู่ตลอดเวลา เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานครูสามารถเข้าสอบถามผู้บริหารได้ ผู้บริหารจึงเปิดโอกาสให้ครูได้ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา หากผู้บริหารต้องมอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครูจึงเกิดความเต็มใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายเพราะเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพมากพอที่จะทำให้งานออกมาได้อย่างดี ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงานร่วมกันและนำข้อคิดเห็นที่ได้จากการทำงานไปประกอบการตัดสินใจอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ครูจึงเกิดความรู้สึกผูกพันกับผู้บริหารและโรงเรียนพยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน รักและปรารถนาดีต่อโรงเรียน เพราะตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ภายในโรงเรียน ไม่เสียใจหากต้องทำงานหนักแต่จะรู้สึกเสียใจหากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่ดี ครูมักพูดกับเพื่อนร่วมงานว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่น่าอยู่ ไม่ต้องการโยกย้ายไปยังโรงเรียนอื่น ๆ เพราะตนเองเหมาะสมกับงานที่ทำในโรงเรียนนี้ ทำงานอย่างตั้งใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานและรับรู้ว่าการปฏิบัติงานเช่นนี้จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคือการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กรและการมีส่วนร่วมด้านจิตใจเพราะจากการวิเคราะห์ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะคล้ายตามกันทุกคู่ จึงเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รักและภาคภูมิใจในโรงเรียนที่ตนเองอยู่การสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการจะทำให้ครูรู้สึกผ่อนคลายสามารถเข้าติดต่อสอบถามผู้บริหาร สร้างความคุ้นเคยเป็นการเสริมแรงอย่างหนึ่งให้ครูได้ดำเนินงานอย่างเต็มที่ การวางแผนการทำงานโดยมีตารางการทำงานที่ชัดเจนทำให้ครูไม่เกิดความสับสนในการทำงาน สามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานที่ทำได้ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครูเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมแรงในการทำงานได้ดีเพราะเป็นสิ่งที่ครูเลือกและตัดสินใจในการรับผิดชอบด้วยตนเอง จึงเกิดความรู้สึกทุ่มเท พยายามมากขึ้นให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเนื่องมาจากการตัดสินใจของตนเอง เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ในการพัฒนางานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณภัทร วุฒะพันธ์และจิระประภา อัครบวร ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาปัจจัยด้านการจัดการคณะที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย: การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยในการจัดการคณะที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านอุดมการณ์ส่วนตัว (ความสมบูรณ์ของชีวิต คุณค่าและทัศนคติส่วนบุคคล ความเชี่ยวชาญของตนเอง การให้ความช่วยเหลือ และความสำนึกในหน้าที่) ปัจจัยด้านงาน (ความมีอิสระในการทำงาน คุณภาพชีวิตและการทำงาน คุณค่าของงาน การเรียนรู้และโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความท้าทายในงาน ความเจริญก้าวหน้า และค่าตอบแทน) ปัจจัยด้านองค์การ (ความยุติธรรมและความโปร่งใสขององค์การ การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือร่วมใจ ภาวะความเป็นผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และการสื่อสาร) และปัจจัยด้านการจัดการ (การจัดการผลการปฏิบัติงาน การจัดการคนเก่ง และการจัดการผู้สืบทอดตำแหน่งงาน) ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและจากการ ทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านพลัง ความมุ่งมั่นในการทำงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและปัจจัยด้านการจัดการคนเก่ง ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนในการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและ ความยั่งยืนในการบริหารจัดการต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม ธรรมภิบาล และ ความไว้วางใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ผลการ วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วมและ ความไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปพร้อมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนองานและสรุปงานที่ได้รับมอบหมายในการประชุมโรงเรียนในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ครูต้องการทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้นหรือพบเจออุปสรรคอย่างไรในงาน

ที่ทำให้ อาจเปิดโอกาสให้ครูได้ระดมความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นระบบเพื่อช่วยกันพัฒนางาน และเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกทำงานตามความสามารถของตนเอง เพราะเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพและครูรักในงานที่ทำ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 8 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่ามัธยเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกถึงความก้าวหน้าของครู ให้ครูรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบ โดยผู้บริหารอาจเข้าไปชื่นชม ให้กำลังใจ ร่วมเสนอแนะ ช่วยพัฒนางาน ครูจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจถึงงานที่ตนเองได้พัฒนาให้ดีขึ้น รักในโรงเรียนที่ทำงานอยู่ เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ไม่ต้องการโยกย้ายโรงเรียนไปที่อื่น

3. จากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรเลือกเป้าหมายจากสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมตัดสินใจซึ่งเกิดจากความต้องการของพวกเขาเอง ร่วมกันดำเนินงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการประชุมการทำงานร่วมกันเสมอ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมาและเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความรู้สึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันอยู่ในด้านบวกย่อมส่งผลที่ดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้มาก เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กรและการมีส่วนร่วมด้านจิตใจเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อปัจจัยอื่น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
3. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- ธาดา รัชชาภิต, "ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดี อย่างที่ทุกองค์กรต้องการ," เข้าถึงเมื่อ 6 เมษายน 2563, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานผลการศึกษาการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของต่างประเทศ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: 21 เซนจูรี จำกัด, 2559), 1.
- ไอลเดีย,ไอลเดีย, “15 สุดยอดผู้นำจากทั่วโลก ที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน มาหลายยุคหลายสมัย,” สราวุธ นารมงาม, ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ. , ก.พ. 2562), 92)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค, 2560), 131-139
- Rebert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3 (November 1970): 608.
- Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.