



**อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของ  
ตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนที่มีต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์**

**The Influence Of The Attitude Of Management The Efficacy  
Of The Self And The Atmosphere In The School  
Administration Organizational Commitment Of School  
Administrators Under the Office Of Elementary Education  
Kalasin.**

นที นีลสุนทร <sup>1</sup>, ประสงค์ สีหานาม <sup>2</sup>, สมบัติ ท้ายเรือคำ <sup>3</sup>

Natee nelasoonthorn <sup>1</sup>, Prasong Sehanam <sup>2</sup>, Sombat Tayraukham <sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้  
ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์กรการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์  
2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง  
บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อสร้างสมการ  
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย  
ครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด  
กาฬสินธุ์ จำนวน 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน  
ประมาณค่า (rating sale) 5 ระดับ จำนวน 75 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .93  
การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

ผลการวิจัยพบว่า



1. เจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยการท่อมความสามารถในการปฏิบัติงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

2. อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านซึ่งเป็นสมการเชิงเส้นตรง

3. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยการบริหารองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เป็นสมการเชิงเส้นและร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 69.30 ( $R_{adj}^2 = .693$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ปัจจัย, เจตคติต่อการบริหารสถานศึกษา, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, บรรยากาศการบริหาร

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> M.Ed. Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Assistant Professor.Dr. Faculty of Science, Mahasarakham University

<sup>3</sup> Associate Professor. Dr. Educational Research and Development Dept. of Education, Faculty of Education, Mahasarakham University

## ABSTRACT

This research aims: 1) to study the attitude of management. Their efficacy the atmosphere in the school administration And organizational commitment of school administrators. Under the Office of Elementary Kalasin. 2) to study the influence of the attitude of management. Their efficacy The atmosphere in the school administration on the organizational commitment of school administrators. Under the Office of Elementary Kalasin



3) to establish a prediction equation commitment of school administrators. The population in this study includes school administrators. Under the Office of Elementary Kalasin 342 was used in the study was a questionnaire rating scale (rating sale) of the 75 items with the sentiment .93 data analysis were mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation. (S)

results were found.

1. Attitude Management Their efficacy the atmosphere in the school administration and organizational commitment of school administrators under the Office of Elementary Kalasin province. In general is at the highest level by dedicating their ability to perform. And demand a member of the organization. At the highest level

2. The influence of the attitude of management. Their efficacy atmospheric administration Schools on the organizational commitment of school administrators under the Office of Elementary Kalasin province. The relationship between the positive aspects, a linear equation.

3. The equation organizational commitment of administrators, administrative factors. Organization of School Administrators under the Office of Elementary Kalasin province, A linear equation and predictors of organizational commitment of administrators 69.30 percent at the level of statistical significance .01

**Keywords:** factors, attitudes toward education, self-efficacy, Atmospheric Administration.

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

เน้นใน 4 เรื่อง คือ 1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน 2) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของบุคคลองค์กรทุกภาคส่วน 3) กระจายอำนาจด้านการบริหารการศึกษา ด้านวิชาการ



งบประมาณ บริหารทั่วไปให้สถานศึกษา  
รับผิดชอบ และ 4) ติดตามตรวจสอบ  
ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จากการ  
ตรวจสอบผลการปฏิรูปการศึกษาของ  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาพบว่า  
บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานการ  
จัดการศึกษามีการลาออกหรือ  
ปรับเปลี่ยนหน้าที่และออกจากองค์กร  
ก่อนเวลาเป็นจำนวนมาก การขาดแคลน  
บุคลากรในการจัดการศึกษาเป็นจำนวน  
มากในปัจจุบันจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้  
ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียน  
ขนาดเล็ก เกิดการโยกย้ายไปโรงเรียนที่  
มีความพร้อมที่ดีกว่า ซึ่งแสดงถึงความ  
ผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรได้  
เช่นเดียวกัน (คณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน. 2552: 59)

องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน  
ระดับสูง มีความรับผิดชอบและทุ่มเท  
เสียสละเวลาให้กับงานและองค์กร  
ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพสูง ซึ่ง  
Steer (1977: 48, อ้างอิงมาจาก จำนง  
เหล่าคงธรรม. 2554: 1) ได้แสดง  
แนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น  
แนวคิดที่มีลักษณะเฉพาะ ครอบคลุม  
มากกว่าความพึงพอใจในหน้าที่การงาน  
สะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคลากรตอบสนอง  
ต่อองค์กรโดยส่วนรวมที่มากกว่าความ  
พึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่าง  
ช้าๆแต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคงและเป็นตัวชี้วัด

ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ  
องค์กรนอกจากนี้พฤติกรรมที่บุคลากร  
แสดงออกถึงความผูกพันคือความตั้งใจ  
ความรู้สึถึงเป้าหมาย ห่วงแหม่นและ  
ภูมิใจ ความสามารถในการทำงานเพื่อ  
สร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงถือได้  
ว่าการสร้างความผูกพันเป็นเรื่องของ  
ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกด้วย  
พฤติกรรมเป็นการสร้างความรู้สึกห่วง  
แหม่น ผูกพัน เป็นเรื่องของความสุขและ  
ความพอใจ (สุพร ขำเจริญศักดิ์. 2553:  
3)

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร  
เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรร่วมมือกับ  
องค์กรได้ รับรู้ลักษณะโดยรวมของ  
บุคลากรอย่างเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอัน  
เดียวกัน ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย  
และค่านิยมขององค์กร มีความเลื่อมใส  
ศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร เป็น  
แรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทการทำงาน  
ให้กับองค์กรโดยอาศัยการบริหารและ  
การจูงใจ ตอบสนองความต้องการของผู้  
ปฏิบัติได้ (สุดารัตน์ สุวรรณนิภ. 2552:  
4) รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและเป็นส่วน  
หนึ่งขององค์กรจะนำไปสู่ความผูกพัน  
ต่อองค์กรแสดงออกในสามลักษณะคือ 1)  
ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและ  
ค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้  
ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ  
ปฏิบัติงาน และ 3) มีความปรารถนาที่  
จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับต่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การนั้นๆ (สุชาติดา พรหมรักษ์. 2553: 2) แต่ในการปฏิบัติงานย่อมจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำก็จะส่งผลให้มีการขาดงานหรือลาออกจากงานในที่สุด (เตือนใจ พันสีมา. 2553: 3) องค์การใดทำให้บุคลากรมีความผูกพันได้จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของร่วมกันเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ปิยะดา วงษ์ปัญญา. 2554: 1-2)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวพบว่าเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายด้านและเป็นสาเหตุของการโยกย้ายของผู้บริหารที่ต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

## สมมติฐานการวิจัย

1. เจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน มีอิทธิพล
2. ต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานในองค์การและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 597 โรงเรียน จำนวน 1,040 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 518 คน รองผู้บริหาร 401 คน รักษาการแทนผู้บริหารสถานศึกษา 61 คน รวม 1,040 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารและผู้รักษาการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สุ่มโดยใช้แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ผู้บริหารสถานศึกษา 185 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 157 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบง่าย (Simple random Sampling) เกณฑ์ ร้อยละ 30 (สมบัติ ท้ายเรือคำ: 51) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 342 คน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยกำหนดกรอบการศึกษาวิจัยตามแนวคิดของ Porter W. Lyman (1979: 604: อ้างถึงใน คณิตฐา พันธุ์วานิช, 2551: 11-13) และ Steers and Porter (1973: 151-176; อ้างถึงใน เตือนใจ พันสีมา, 2553: 23-24) มาใช้เป็นกรอบในการวิจัย ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 1 ฉบับโดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ใน



การบริหาร ขนาดของสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน มีข้อคำถาม 15 ข้อ จำแนกตามรายด้านดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีจำนวน 5 ข้อ
2. ความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพัน 4 ด้าน มีข้อคำถาม 20 ข้อ จำแนกตามรายด้านดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจำนวน 5 ข้อ
2. การได้รับการสนับสนุนด้านการบริหาร มีจำนวน 5 ข้อ
3. วัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

4. หลักธรรมาภิบาล มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพัน 4 ด้าน มีข้อคำถาม 20 ข้อ จำแนกตามรายด้านดังนี้

1. ความสามารถในการตัดสินใจ มีจำนวน 5 ข้อ
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาอุปสรรค มีจำนวน 5 ข้อ
3. ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 5 ข้อ
4. ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 5 บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพัน 4 ด้าน มีข้อคำถาม 20 ข้อ จำแนกตามรายด้านดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อ
2. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ
3. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 5 ข้อ
4. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ



ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 – 5 เป็นระบบมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) โดย กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ที่ กำหนดน้ำหนักคะแนนและมาตราส่วน ประเมินค่า 5 อันดับ ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ: 79-80)

มากที่สุด	ให้น้ำหนัก
เป็น 5 คะแนน	
มาก	ให้น้ำหนัก
เป็น 4 คะแนน	
ปานกลาง	ให้น้ำหนัก
เป็น 3 คะแนน	
น้อย	ให้น้ำหนัก
เป็น 2 คะแนน	
น้อยที่สุด	ให้น้ำหนัก
เป็น 1 คะแนน	

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องลงปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อมูลในการสร้าง เครื่องมือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือ

2. ศึกษาการสร้าง แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ

3. นำข้อมูลที่ได้จาก การศึกษามาประมวลเพื่อกำหนด โครงสร้าง ขอบเขตและเนื้อหาของ แบบสอบถาม และดำเนินการสร้าง แบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุม เนื้อหาที่กำหนดไว้

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษาและจัดหมวดหมู่ข้อคำถามให้ กะทัดรัด เข้าใจง่าย พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามฉบับ ปรับปรุงพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการ บริหารการศึกษา ด้านจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนวการศึกษา และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด และประเมินผลจำนวน 5 ท่าน

1. อาจารย์ ดร.รัชชชัย จิตรนนท์ อาจารย์ประจำภาควิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา

2. อาจารย์ศุภชัย ตู่กลาง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนวการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย





มหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา

3. อาจารย์วิชชุลดาสวรรณผุ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา

4. อาจารย์ธรรพรธ วัชโสภณ ศึกษาานิเทศก์ประจำกลุ่มนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษา

5. อาจารย์ชญาภา สุรสิทธิ์ ศึกษาานิเทศก์ประจำกลุ่มนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการศึกษา

6. รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (สมบัติ ท้ายเรือคำ: 100) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รักษาการแทนผู้บริหาร

สถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสหพันธ์ก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำผลการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha-Coefficient) จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .98 ค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาเท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองเท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับบรรยากาศในการบริหารโรงเรียน เท่ากับ .95

8. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้



1. ขอนหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เขต 2 เขต 3 แจ้งขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อตอบแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างไว้

2. นำหนังสือราชการจาก ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เขต 2 เขต 3 และจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำส่งและเก็บคืนแบบสอบถามด้วยตนเองตามจุดประสานของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาได้แบบสอบถามคืนมาและสมบูรณ์ 342 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.50

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาได้ดำเนินการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร คำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Best (Best.1981: 182)

2.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยสร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์จากตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน เพื่อ



ทดสอบตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555: 166-168)

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดกาฬสินธุ์ พบว่า เจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางสถิติในระดับมาก ทุกตัวผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากมีเจตคติต่อการบริหาร และการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับที่มาก ซึ่งเห็นได้จากค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.48 จากระดับ 5 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่ .64 และ .59 ที่มีความกระจายของระดับความคิดเห็นในระดับกลางและระดับมากที่สุด ส่วนบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ 4.35 จากระดับ 5 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดที่ .68

2. การศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดกาฬสินธุ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัดอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีปัจจัยในระดับมากที่สุดได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อยได้แก่ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบย่อยในระดับมากที่สุดได้แก่ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรการทำงาน



อย่างเต็มความสามารถและการยอมรับ  
เป้าหมายขององค์กรที่แสดงให้เห็นว่า  
เจตคติต่อการบริหาร การรับรู้  
ความสามารถของตนเอง และ  
บรรยากาศในการบริหารโรงเรียน นั้นมี  
อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

ผู้บริหารสถานศึกษา(ความต้องการที่จะ  
เป็นสมาชิกขององค์กร การทำงาน  
อย่างเต็มความสามารถ การยอมรับ  
เป้าหมายขององค์กร ) โดยตรงใน  
ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดัง  
ตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัดอิทธิพลของเจตคติต่อการ  
บริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนที่มี  
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
ด้านปัจจัย			
ปัจจัยด้านเจตคติต่อการบริหาร (TX)	4.48	.64	มาก
ความรับผิดชอบ (X1)	4.55	.59	มากที่สุด
การได้รับการสนับสนุน (X2)	4.46	.60	มาก
วัฒนธรรมองค์กร (X3)	4.44	.63	มาก
หลักธรรมาภิบาล (X4)	4.47	.73	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (TY)	4.48	.59	มาก
ความสามารถในการตัดสินใจ (Y1)	4.44	.57	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรค (Y2)	4.42	.58	มาก
ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y3)	4.55	.59	มากที่สุด
ความสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Y4)	4.41	.63	มาก
ปัจจัยด้านบรรยากาศในการบริหารโรงเรียน (TZ)	4.35	.68	มาก
ความมีอิสระในการทำงาน (Z1)	4.38	.66	มาก
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Z2)	4.28	.75	มาก
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (Z3)	4.41	.63	มาก
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Z4)	4.40	.63	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร (TM)	4.54	.62	มากที่สุด
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (M1)	4.46	.61	มาก



ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (M2)	4.62	.61	มากที่สุด
ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (M3)	4.63	.58	มากที่สุด

3. การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดกาฬสินธุ์ พบว่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาภายในที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	TM	TX	TY	TZ
TM	1.000			
TX	.722**	1.000		
TY	.681**	.672**	1.000	
TZ	.518**	.635**	.691**	1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในระหว่างตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .518 ถึง .722 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านเจตคติต่อการบริหาร (TX) กับ

ความผูกพันต่อองค์กร (TM) มีค่าเท่ากับ .722 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเอง (TY) กับความผูกพันต่อองค์กร (TM) มีค่าเท่ากับ .681 ด้านบรรยากาศในการบริหารโรงเรียน (TZ) กับความผูกพัน



ต่อองค์การ (TM) มีค่าเท่ากับ .518 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

ตาราง 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>Adj</sub>	SE	F	p
TX	.722	.522	.520	.041	203.013	.000
TY	.681	.464	.589	.043	112.176	.000
TZ	.518	.269	.591	.040	19.443	.000

R = .771 R<sup>2</sup> = .594 R<sup>2</sup><sub>Adj</sub> = .591 SE = .042 F = 97.191

จากตาราง 3 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .771 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R<sup>2</sup><sub>Adj</sub>) เท่ากับ .594 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เท่ากับ .042 ตัวแปรทั้งสามตัวสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.40 นอกจากนี้การวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณยังสามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานในรูปของค่า Beta (β) เมื่อเทียบกับศูนย์ได้ว่า เจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ที่ระดับ 9.65

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงทดสอบสมมติฐาน ตรวจสอบข้อตกลงพื้นฐานเพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ เจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน



ตัวแปร	b	$\beta$	t	p
Constant	9.650		3.534	.000
TX	.392	.505	10.238	.000
TY	.315	.392	7.433	.000
TZ	-.054	-.073	-1.447	-.149

จากตาราง 4 พบว่าเจตคติต่อการบริหารสถานศึกษา ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเอง และบรรยากาศในการบริหารโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .392 .315 และ -.054 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .505 .392 และ -.073 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ

9.650 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$TM' = 9.650 + .392 (TX) + .315 (TY) - .054 (TZ)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{TM}' = .505 (Z_x) + .392 (Z_y) - .073 (Z_z)$$

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. การศึกษาเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาจะมีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานมีจำนวน 3 ประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1.1 เจตคติต่อการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้บริหารที่มีเจตคติต่อการบริหารสถานศึกษาในทางบวกจะสามารถบริหารการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป็นไป



ตามแนวคิดของ วินัย สุขसार (2551: 62-63) ได้อธิบายว่าความเป็นธรรมมาภิบาล เจตคติและประสบการณ์ในการบริหารเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงเจตคติที่ดีต่อการบริหารซึ่งสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมในทางบวกต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จำนง เหล่าคงธรรม (2554: 59) พบว่าผู้บริหารที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมุ่งหวังผลงานที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับ Kenneth Leithwood. (2000: 112-129) พบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อเจตคติของผู้บริหารที่มีต่อสถานศึกษานั้นในระดับปานกลางด้วย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเจตคติต่อการบริหารเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะสามารถทุ่มเทความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเชื่อมั่นและรับรู้แนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของ Bandura (1997: 3) ที่ได้อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถความสามารถของตนเองมีผลต่อการกระทำของตนเอง ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในการ

ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ซึ่งจัดระบบการกระทำที่อาจเป็นคู่มือประจำตนและจะฝังรากอยู่ในความเชื่อหลักของบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Stogdill (อ้างถึงในปริษา ปัญญานฤพล. 2552: 37) ได้อธิบายว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะรู้จักเสี่ยง เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถจัดการกับความเครียด และสามารถประสานพลังเพื่อการทำงานให้สำเร็จได้ผู้บริหารที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะสามารถตัดสินใจ นำพาองค์กรไปในทางการพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้นได้เปรียบเสมือนการมีหางเสือของเรือที่จะนำทางเรือสู่เป้าหมายได้นั้นเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 บรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนจะมีผลต่อความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้านพฤติกรรมการทำงานที่เอื้ออาทรต่อกัน เป็นไปตามแนวความคิดของ คำเพชร ศิริบุรณ์ (2553: 136) ที่ได้อธิบายว่าความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ซึ่งอาจเป็นเพราะมีบุคลากรน้อยในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามแนวคิดของ Hellrigel & Slocum. (2001: 76) ที่ได้อธิบายว่าผู้บริหารทุก





คนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรเพื่อช่วยให้นักบริหารวางแผนพัฒนาได้ดีขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายองค์กรได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับ Stringer (2002: 57) ได้อธิบายว่าการรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศในที่ทำงาน บรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เสริมความสามารถในการทำงาน บรรยากาศในการบริหารโรงเรียนเป็นส่วนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความอยากปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารที่มารับภาระหน้าที่ผู้บริหารจะมีเจตคติที่ดีต่อภาระงาน รับรู้ความสามารถของตนเองและเพียรพยายามที่จะจัดบรรยากาศในการบริหารโรงเรียนให้เอื้อต่อนโยบายและเป้าหมาย

ขององค์กรซึ่งไปตามแนวคิดของ Baron (1986: 165) ได้อธิบายว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากหลาย ๆ ลักษณะของงาน แสดงออกถึงความรู้สึกพอใจไม่พอใจมีผลต่อการรับรู้และกระทบต่อพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter W. Lyman (1979: 604) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกที่มีต่อองค์กร มีอิทธิพลกับวัตถุประสงค์และค่านิยม เต็มใจที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป และเป็นไปตามแนวความคิดของ Porter and others (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมธแสน, 2550: 20) ที่ได้อธิบายว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายองค์กร มีความพยายามในการทำงานและปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จากแนวคิดข้างต้นจึงสามารถอธิบายอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นตัวกระตุ้นความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัย “อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดกาฬสินธุ์” ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรนำผลการวิจัยในแต่ละองค์ประกอบไปใช้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านเจตคติต่อการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีเจตคติต่อการบริหารในระดับมาก มุ่งมั่นในอาชีพนักบริหาร ชัดเจนด้านการบริหาร องค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาล กระตุ้นการสนับสนุนจากบุคลากร มีการวางแผนและแนวนโยบายอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องคำนึงถึงเป้าหมายในระยะยาวให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก ควรเป็นจิตสำนึกของผู้บริหารที่ดีที่รู้จักความสามารถของตนเองในการบริหารงาน รู้จักการนำทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ให้เกิด

ประโยชน์ จึงควรมีการฝึกฝนเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรับรู้หน้าที่ รับรู้ความสามารถและรู้ประสิทธิภาพของตนเองอยู่เสมอเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

1.3 ด้านบรรยากาศในการบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ นำสิ่งใหม่ๆมาพัฒนางานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสนับสนุนให้เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดโดยเป็นไปในทางบวก ซึ่งผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมายและแนวนโยบายในการบริหาร มีการสนับสนุนบุคลากรให้อยากปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงผลประโยชน์ของอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป



จากผลการศึกษา อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีการศึกษาตัวแปร 3 ด้านคือเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียน จึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆอีกเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในทุกระดับ

2.2 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเส้นตรงในรูปแบบสมการถดถอยซึ่งสามารถตอบสนองสมมติฐานเพียงอิทธิพลทางตรงเท่านั้น แต่ความเป็นจริงตัวแปรบางตัวอาจจะไม่มีอิทธิพลทางตรง เป็นเพียงทางอ้อมซึ่งไม่สามารถนำมารวมวิเคราะห์ได้ ควรมีการประยุกต์โครงสร้างเพื่อสามารถพิจารณาอิทธิพลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัย ติดตามและประเมินผลความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อหาแนวทางนำไปปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของผู้บริหาร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีการขยายขอบเขตของการวิจัยให้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกระดับ

## References

- kettisak Sesang . *Factors Affecting the Performance of School Administrators* . Area Office1 Independent School District Education sharp . Mahasarakham University, Mahasarakham , 2551 .
- Kampet Siriboun. *Factors that affect organizational climate of basic education, small staffs*1. Office of Education Bachelor's thesis sharp . Bangkok : Mahidol University , 2553.
- Jamnong Rouekongtam. *The engagement of school administrators and*



- teachers, under .Office of Education Dist . Thesis (Educational Administration) . Chanthaburi: Trang , 2554 .*
- Ternjai Panseema. *Development of causal models of organizational commitment of the management.* Education department of basic education in the Northeast and upper . Ed.D. dissertation research. University : Mahasarakham University, Mahasarakham , 2553.
- Prechar Panyanalupon. *Factors associated with effectiveness in education , small staffs.* Office of Education M.Ed. thesis . Si Thammarat district .Lower Secondary School, 2552.
- Piyada wongpanya. *Organizational commitment of educational personnel that affect productivity.* Administration in the School Education Expansion Maka District, Kanchanaburi. MA thesis, Bangkok: Sinlapagon University, 2554.
- Wenai Suksan. *Factors Affecting the Good governance of the school administrators . Area Office Education Ubonrachatani 5.* MA . Ubonrachatani : Ubonrachatani University , 2551 .
- Sombat Tayraukham. *Research Methods for Human and Social Sciences.* Mahasarakam : Mahasarakam University, 2555 .
- Suchada Promrak. *Factors associated with the bond between employees and Bank of Thailand .Ltd. ( Thailand) Area 14 .* MA thesis Bangkok : Sinlapagon University , 2553.
- Sudarat Suwannayek. *The relationship between leadership and organizational commitment of Supervisors.* CMU. Thesis S.s.m. Chiang Mai University , 2552 ..
- Suporn Kamjalunrsak. *The engagement of teachers Streemandapitak Chanthaburi.* MA thesis Thailand : Burapa University, Chonburi, 2553.
- Bandura, A. Self-efficacy: *Toward a unifying theory of behavioral change.* Psychological Review, 84, 191-215, 1977, 2006.
- Baron, R.A. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human side of work.* 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Allyn&Bacon, 1986.



Hellriegel Slocum, Woodman. *The expectancy model holds that work motivation is determined by individual beliefs regarding effort-performance*.p.146, 2001.

Herzberg,B.H. *Management of Organization*. New York: World, 1959, 1968.

Kenneth Leithwood, Doris Jantzi. *The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school*. Journal of Educational Administration, Vol. 38 Iss: 2,pp. 112-129, 2000.

Porter, et al . *Behaviorin Organization*. New York: McGraw-Hill, Inc, 1975.

Porter, Lyman W.; Steers, Richard M. *Psychological Bulletin*, Vol 80(2), Aug 1973, 151-176: 1973.

Porter, Lyman W. and Lawler, Edward. *Behaviorin Organization*. New York: McGraw-Hill, Inc, 1987.

[Robert A. Stringer](#). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. University of Pennsylvania; Prentice Hall, 2002.