

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

Influences of Transformational Leadership and Organizational Culture on Effectiveness Primary Schools under Office of Basic Education Commission in Area of Sukhothai Province



กฤษณะ วุ่นอ่อน*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยและ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการ และครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย จำนวน 1,408 คน จาก 222 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ สถิติที่ใช้คือ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบสมการโครงสร้าง (Fit Indices)

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษา

* นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาระบบ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 87.40 ของความแปรปรวนของประสิทธิผลของการสามารถถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การและมีค่าดัชนีความเหมาะสม χ^2/df เท่ากับ 2.000 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.071 ค่า left boundary of 90% CI on RMSEA เท่ากับ 0.000 ค่า CFI เท่ากับ 0.998 ค่า NNFI (TLI) เท่ากับ 0.989 และค่า SRMR เท่ากับ 0.002

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพของโรงเรียนระดับประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this study are (1) to study the level of transformational leadership organizational culture and the effectiveness of primary schools affiliated with office of Basic Education Commission in area of Sukhothai Province., (2) to study the relations of transformational leadership organizational culture and the effectiveness of primary schools affiliated with office of Basic Education Commission in area of Sukhothai Province, and (3) to study the influences of transformational leadership and organizational culture on the effectiveness of primary schools affiliated with office of Basic Education Commission in area of Sukhothai Province. The respondents are 1,408

The results were as follows: 1) The relationship On Transformational Leadership And Organizational Culture On Effectiveness were high 2) There were statistically significant influences of both transformational Leadership and organization culture on effectiveness. The 87.40 percent of the variance in organizational effectiveness was explained by transformational Leadership and organizational culture. The fit indices showed that model fitted the well; $\chi^2/df = 2.000$, RMSEA = 0.071, left boundary of 90% CI on RMSEA = 0.000, CFI = 0.998, NNFI (TLI) = 0.989 and SRMR = 0.002 from administrators, vice administrators and teachers from 222 primary schools affiliated with office of Basic Education Commission in area of Sukhothai Province. The statistics are min, max, means, standard deviations, correlation coefficients and fit indices.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก มีเอกภาพด้าน นโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีการ

ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 27 วรรคสอง ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสารของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้ที่จะเลือกสรร ภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 5-20)

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางสังคมที่สำคัญที่สุด ในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนดและได้รับการพัฒนาในทุกด้านตามความสามารถที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นแบบอย่างในด้าน “คุณภาพ” แก่โรงเรียนอื่นๆ ได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบภายในองค์กรนั้นต้องมีความสัมพันธ์กัน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(วิไลวรรณ แสงจันทร์, 2556: 76) จะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้มุ่งความสนใจประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเองหรือเห็นแก่ตัว โดยผู้บริหารจะใช้กลยุทธ์ และการโน้มน้าวผู้ร่วมงานส่งผลการดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพทุกด้าน

ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การ (Dennison, 1990: 6 - 16) ที่เกิดจาก ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความพึงพอใจในการทำงาน ความร่วมมือกันในการทำงานของสมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ในที่สุดองค์การจะประสบผลสำเร็จตอบสนองต่อเป้าหมายองค์การและสมาชิกทุกคนในองค์กรมีความพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การต่างๆ ฉะนั้นโรงเรียนระดับประถมศึกษาศึกษาก็มีวัฒนธรรมองค์การและมีผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานที่ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

และประสิทธิผลองค์การของ Quinn and Rohrbaugh (1983) พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การมีตัวแบบที่สำคัญ 4 ตัวแบบคือตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ตัวแบบกระบวนการภายใน ตัวแบบระบบเปิดและตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนตามการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมในยุคของเทคโนโลยีและสารสนเทศและการแข่งขันบนเวทีโลกให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ในปัจจุบันยังมีข้อค้นพบปัญหาเรื่องคุณภาพของการศึกษาที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้เสียจากการจัดการศึกษา

ได้ตามที่คาดหวังไว้ จากข้อมูลสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีผลบังคับใช้ พ.ศ. 2543 ที่เป็นหน่วยงานประเมินผลคุณภาพทางการศึกษา(องค์กรมหาชน) ที่ได้สรุปผลการประเมินระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับการศึกษาขั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้จำแนกตามระดับคุณภาพ พบว่าผลการประเมินของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย จำนวนทั้งหมด 6,066 แห่ง มีผลได้รับการรับรองจำนวน 5,558 แห่ง ร้อยละ 97.05ไม่ได้รับรอง จำนวน 179 แห่ง ร้อยละ 2.95 ส่วนผลการประเมินของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 7,042 แห่ง มีผลได้รับการรับรองมาตรฐานจำนวน 4,923 แห่ง ร้อยละ 69.91 ไม่ได้รับการรับรอง จำนวน 2,119 แห่ง ร้อยละ 30.09 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พ.ศ. 2554 – 2558 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2556).

จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่าโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยที่ยังไม่ผ่านผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามไม่ครบทุกโรงเรียนซึ่งอาจมีสาเหตุจากผลการวัดผลประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (O-Net) ที่ไม่ผ่าน จึงส่งผลให้มาตรฐานที่ห้าของตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพภายนอกไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์รวมของปัจจัยที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษามีมาตรฐานที่สูงขึ้น จึงแสวงหาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาโดยใช้หลักแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ให้มีประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีเรื่องประสิทธิผลองค์กรก็เพราะว่าประสิทธิผลองค์กร หมายถึง เกณฑ์การวัดของเป้าหมายสูงสุด ตามแนวคิดประสิทธิผลองค์กรของ Quinn and Rohrbaugh (1983) ที่มีชื่อเรียกว่า ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (Competing Values Framework) มี 4 องค์ประกอบ (Kalliath et al, 1999: 150) ดังนี้ (1) ตัวแบบกระบวนการภายใน หมายถึง ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานที่สามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่าผลลัพธ์จะเป็นเช่นไร ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานมีลักษณะแบบที่ไม่ค่อยจะมีการปรับเปลี่ยนและมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องไม่ติดขัด ขั้นตอนในการทำงานของหน่วยงานมีการกำหนดระเบียบไว้ชัดเจน ขั้นตอนในการทำงานภายในหน่วยงานมีลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยและไว้วางใจขั้นตอนการทำงานอื่น (2) ตัวแบบระบบเปิด หมายถึง หน่วยงานมีการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ มีการทำงานแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มักจะมีความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ (3) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะการทำงานภายในหน่วยงานมีลักษณะเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเปิดให้มีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ มีลักษณะแบบให้ความสำคัญกับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีแนวคิดที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการทำงานแบบเป็นทีม มีความสามัคคี จะคำนึงถึงด้านคุณธรรม (4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล หมายถึง การทำงานของหน่วยงานจะมุ่งเน้นไปที่คุณภาพของผลงาน จะมุ่งเน้นไปที่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด จะมุ่งเน้นไปที่การทำงานให้สำเร็จ จะมุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายของงาน จะมีลักษณะแบบทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ ผู้วิจัยนำมา

ปรับใช้กับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย โดยผู้วิจัยเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1997) มี 5 องค์ประกอบดังนี้ (1) องค์ประกอบด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านคุณลักษณะหรือด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ (2) องค์ประกอบด้านอิทธิพลอุดมคติด้านพฤติกรรม หรือด้านบารมีเชิงพฤติกรรม (3) องค์ประกอบด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ (4) องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ (5) องค์ประกอบด้านคำนึงถึงปัจเจกชน

และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต, 2552: 10)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการนั้น เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วยโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 จำนวน 135 แห่ง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 จำนวน 136 แห่ง รวม 271 แห่ง (สำนักงาน นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน ส่งแบบสอบถามโรงเรียนละ 7 ชุด รวม 1,897 ชุด โดยวิธีจัดส่งโดยทางไปรษณีย์ และดำเนินการแจกด้วยตัวเองบางส่วน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นโรงเรียน ทั้งหมด 222 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 81.91 จำนวนแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 1,408 ชุด

2. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล อยู่ในช่วงเวลาระหว่างเดือนวันที่ 26 มกราคม 2557 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2557

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass and Avolio (1995) วัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) ประสิทธิภาพองค์การของ Quinn and Rohrbaugh (1983) และเกณฑ์การประเมินเพื่อรับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน

4. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง รวมทั้งค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices)

สำหรับการตีความความเข้มแข็ง (Strength) ของค่าความสัมพันธ์ และค่าอิทธิพล (Effect) ระหว่างตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Cohen (1988) ที่ว่าในตระกูล R (R Family) สามารถตีความความเข้มแข็งของค่าอิทธิพล ซึ่ง Leech, Barrett & Morgan (2005: 56) เสนอตีความค่าความสัมพันธ์และใช้ช่วงค่าอิทธิพลในการตีความ โดยค่า R หมายถึงถึง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (r) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (ϕ) ทั้งยังหมายรวมค่าสัมประสิทธิ์ g และค่าสัมประสิทธิ์ β ด้วย ซึ่ง

$R = 0.70+$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) สูงมาก
$R = 0.51 - 0.69$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) สูง
$R = 0.36 - 0.50$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) ปานกลาง
$R = 0.10 - 0.35$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) ต่ำ, น้อย ส่วนช่วงค่าอำนาจในการอธิบายและทำนายดีความ มีดังนี้
$R^2 = 0.49+$	หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก
$R^2 = 0.26 - 0.48$	หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง
$R^2 = 0.13 - 0.25$	หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง
$R^2 = 0.01 - 0.12$	หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำ, น้อย

ผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.926$, $p < .01$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.769$, $p < .01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.736$, $p < .01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 (ตารางที่ 1)

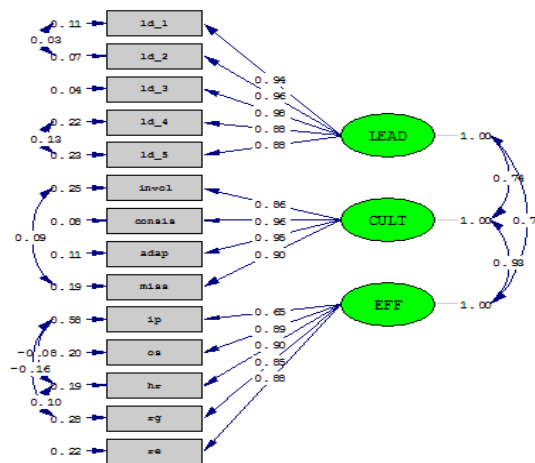
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย (EFF) อยู่ในระบับน้อยหรือต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($g=0.191$, $p < .01$) 3. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (γ = คณะกรรมการ 0.785, $p < .01$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 87.40 ($R^2 = 0.874$) (ตารางที่ 2)

4. ค่าดัชนีของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย พบว่า ค่าดัชนี $\chi^2 / df = 4.514$, ค่าดัชนี RMSEA = 0.124, ค่า left boundary of 90% CI on RMSEA = 0.110, ค่าดัชนี CFI = 0.977, ค่าดัชนี NNFI (TLI)

= 0.969 และค่าดัชนี SRMR = 0.012

สมมุติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม องค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

ตัวแปรแฝง	LEAD	CULT	EFF
LEAD	1		
CULT	0.736**	1	
EFF	0.769**	0.926**	1

$N = 222$, * $p < .05$, ** $p < .01$

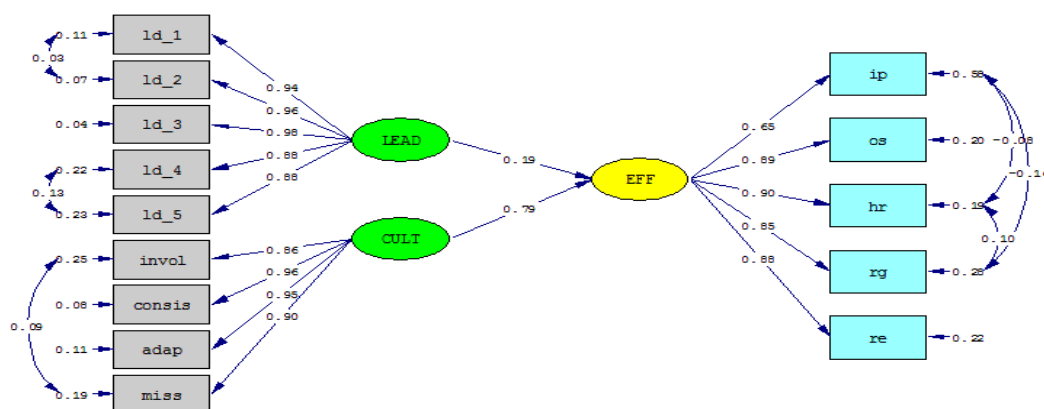
จากภาพที่ 2 และตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.926$, $p < .01$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.769$, $p < .01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.736$, $p < .01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพที่ 2 แสดงตัวแบบโครงสร้างและค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

Predicted Variable	KSI	ETA	γ	R^2
EFF	LEAD	EFF	0.191**	0.874
	CULT	EFF	0.785**	

หมายเหตุ: $N = 222$; ** $p < .01$; * $p < .05$

ด้วยเหตุนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\gamma=0.191$) เมื่อศึกษาภายใต้บริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

และยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\gamma=0.785$) เมื่อศึกษาภายใต้บริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 19.10 ของค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสามารถถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง (0.413 – 0.722) สามารถอธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นหัวใจของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งควรมีองค์ประกอบต่อไปนี้ องค์ประกอบด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ องค์ประกอบด้านบารมีเชิงพฤติกรรม องค์ประกอบด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญาและองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่ส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และส่งผลต่อเนื่องไปยังพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การมีประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

จึงอธิบายได้ว่าโรงเรียนที่บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชื่อถือและเคารพอย่างสูงในตัวผู้บริหารโรงเรียน โดยการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความจงรักภักดี ตระหนักในเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและชี้แนะให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและทักษะพร้อมๆ กับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเหมาะสมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานของ Avolio (1999) Bass (1998 a) Yukl (2002) พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554)

ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(0.462 – 0.846) โดยวัฒนธรรมองค์การที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) โดยวัฒนธรรมองค์การแต่ละรูปแบบสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆ กันภายในองค์การเดียวกันได้ เพียงแต่อาจมีระดับมากน้อยต่างกันซึ่งแต่ละรูปแบบของวัฒนธรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การทั้งสิ้น Denison (1990: 6 -16)

จึงอธิบายได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งที่ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ มีความผูกพัน การมีส่วนร่วม และการผนึกกำลัง เป็นแบบแผนหลักของโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ใช้ในการขับเคลื่อนของการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลเป็นแบบค่านิยม ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการสร้างการบรรลุถึงข้อตกลง แม้ว่า จะมีทักษะที่แตกต่างกัน มีความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายใน ซึ่งเป็นผลมาจากการกำหนดเป้าหมายระยะยาวร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูง การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการ การเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด มีความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลง และการที่องค์การมีเป้าประสงค์และทิศทางระยะยาว พันธกิจมีความชัดเจนและบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกันและใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ (พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา (ตารางที่1) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Denison (1990) กรณิการ์ อินทราย (2557) ประพจน์ แยม์ทิม (2550) พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) พิณญาดา อภัยฤทธิ์ (2554) รัชฎา ดวงจันทา (2556) วิไลวรรณ แสงจันทร์ (2556)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

จากผลงานวิจัยทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุโขทัย

ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับสมมุติฐานของงานวิจัยจึงทำให้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและ การพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจากระดับภาวะผู้นำที่มีระดับที่ต่ำไปสู่การพัฒนาระดับภาวะผู้นำที่มี ระดับสูงกว่าในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานและควรทำเครื่องมือวัดพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มาจากสรรหาหรือคัดเลือกเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลถึงการมีประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาและในการที่จะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็งให้เหมาะสมกับบริบท ของโรงเรียนแต่ละแห่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในหัวข้อนี้อีกครั้ง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงประชาคมโลก ส่วนวัฒนธรรมองค์การควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเช่นเดียวกันซึ่งนำ จะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
- 2) เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษายังมีอีกหลายปัจจัยที่สำคัญ เช่น ภาวะผู้นำยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ดังนั้นหากมีการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรกำหนดตัวแปรหรือปัจจัยเหล่านี้เพิ่มเติม
- 3) ควรมีการศึกษาซ้ำในกลุ่มประชากรเดิมในช่วงระยะเวลาประมาณ 3-5 ปี ข้างหน้า ซึ่งจะมีตัวแปร ด้านระยะเวลาและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและ ความเที่ยงตรงของตัวแบบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้
- 4) ควรมีการศึกษาในกลุ่มประชากรจังหวัดใกล้เคียงกัน เช่น กำแพงเพชร ตาก พิษณุโลก พิจิตร เป็นต้น เพื่อเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของตัวแบบที่ได้จาก การศึกษาครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ อินทราย. (2557). รูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ประพจน์ แยมทิม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: สมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (ม.ย.-ก.ย., 2553). ประสิทธิผลองค์การ: บริบทแห่งโมทัศน์. วารสารร่วมพฤษ, 28(3), 133-182.
- พิชัย รัตนศิริก ญ เกื้อ. (2552). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาองค์การและการจัดการทางสังคม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิมพ์พัทธา เมืองอินทร์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รวิษฐา ดวงจันทา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีไลวรรณ แสงจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอสยามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2556). องค์การมหาชน. ค้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2559. จาก <http://www.niets.or.th>.
- Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organization*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M. (1985a). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B.J. (1997). *Full rang leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M. (1985a). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture denison, D. R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.

- Kalliath, T. J., Buledorn, A. C. & Gillespie, D. A. (1999). A confirmatory factor analysis of the competing values instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 143-158.
- Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*. 29 (3): 363-377.
- Yukl, G. A. (2002). Leadership in organizations. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.