

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND SCHOOL
CONNECTION UNDER MUNICIPALITY IN CHONBURI
PROVINCE

นฤมล แสงสง่าศรี

Narumon Sangsangasri

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Lila_kun@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครูตามความคิดเห็นของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2557 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการระบุนิสัยที่เด่นชัด

2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความศรัทธา ด้านความจงรักภักดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความทุ่มเท

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate the level of transformational leadership of school administrators from opinion of teachers under municipality in Chonburi province, 2) the level of school connection from opinion of teachers under municipality in Chonburi province, and 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and school connection under municipality in Chonburi province. The samples were 226 teachers under municipality in Chonburi province in academic year 2014. The research instrument used for collecting data was questionnaire. frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson correlation (Pearson product moment correlation coefficient) were employed for data analysis.

The findings revealed as follows:

1) The transformational leadership of school administrators under municipality in Chonburi province as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low: agree with aim of group, support follower by individual, appropriate model, and clearly vision, respectively.

2) School connection under municipality in Chonburi province as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low: trust, loyalty, and exerting, respectively.

3) The relationship between transformational leadership of school administrators and school connection under municipality in Chonburi province was significantly positive correlation at the highest level of .05.

keywords: Transformational Leadership, School Connection

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และพัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ในสังคมโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ประเด็นหลัก กล่าวคือ พัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนทัศน์ การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาคครั้งนี้ นอกจากจะเน้นการปฏิรูประบบและกระบวนกรจัดการศึกษาแล้วยังเน้นในส่วนที่เป็นแนวทาง หลักการ โครงสร้าง และระบบบริหารให้เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 9 ได้กำหนดให้สถานศึกษา มีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและมาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักของ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐาน และความเข้มแข็ง ให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

การปฏิรูปการศึกษาโดยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุ ความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบคือ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ ซึ่งทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้ มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อม

หรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมาจึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” สำหรับสถานศึกษาของท้องถิ่นนั้นมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเลทวูดและแจนซี (Leithwood & Janzi, 1996, pp. 512-535) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการ และมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ขององค์กร เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย และสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้

เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และ 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ

สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสุขภาพอนามัยดี มุ่งให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็น และมีคุณภาพดี การที่สถานศึกษาจะกระทำการกิจดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีครูคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ทั้งนี้เพราะครูเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยงานใดก็ตามมีความเก่งกล้าสามารถแล้วปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะตามมาด้วยแม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ผู้บริหารที่ดีย่อมตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้ได้ทั้งงานและทั้งใจคน เพื่อให้คนในองค์กรร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ โดยสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานและความเสียสละเพื่อทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความสามารถ

และสติปัญญา หาแนวทางปรับปรุงให้หน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ความผูกพันขององค์กรมีผลต่อการมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่ทำอยู่หรือลาออกจากองค์กรของบุคลากรได้ ถ้าหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ การขาดงานต่ำ ความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรม การลาออกจากองค์กรต่ำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรนั้นก็จะมีความเจริญรุ่งเรืองในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสตีเยร์ (Steers, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า “ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งด้วย” และตรงตามแนวคิดของมาวเดย์และคณะ (Mowday & other, 1982, p. 27) ที่มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร จะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่แสดง ความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งมั่น ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดี เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ลดการขาดงาน ลดอัตราการลาออก

และสิ่งที่สำคัญคือ ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2554 (2554, หน้า 167) ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เป็นเพราะการบริหารของผู้บริหารยังไม่ให้ความสนใจในการบริหารงานบุคคล บุคลากรขาดความรู้สึกละเลยทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่าบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกตลอดจนการกระตุ้นส่งเสริม การปฏิบัติงาน การปรับปรุงมาตรฐานการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และเป็นผู้ดำเนินการประเพณีปฏิบัติตนในกาลต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นหัวใจสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร และเป็นแนวทางที่จะทำให้พนักงานครูในสถานศึกษามีความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

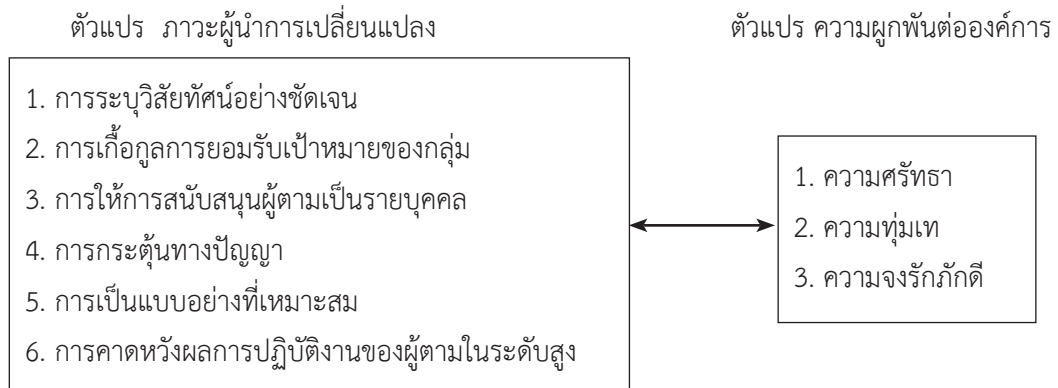
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร
2. เป็นแนวทางให้ครูเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องระดับนโยบายให้สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้ผู้บริหารและความผูกพันต่อสถานศึกษาแก่ครู
4. เป็นแนวทางให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป
5. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์การในการศึกษาปรับปรุงและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานของบุคลากรโดยส่วนรวมต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2557 จากโรงเรียน 13 โรงเรียน จำนวน 527 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยนำหลักการแนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ขององค์การ เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี มี 6 ประการ ดังนี้

1) การกระตือรือร้นอย่างชัดเจน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคต สามารถกำหนดขอบเขตและทิศทางในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่ง

ความสำเร็จ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงและมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

2) การถือการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้ผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมการร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือกับคนทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นกลุ่มสู่เป้าหมายที่ตรงกัน โดยสร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดีให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้

3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง การปฏิบัติของผู้ผู้นำที่มีเป้าหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงความนับถือ และความห่วงใยในความรู้สึกส่วนตัวของคนทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็น

ที่เลี้ยงให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

4) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้วิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นผู้ตามเพื่อให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาโดยให้ผู้ตามเกิดความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการสื่อและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามได้เข้าใจในบทบาทและยอมรับบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่า ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายาม และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยและนำทางใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์

5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่ปฏิบัติในสิ่งที่ดีเพื่อกระตุ้นและจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานอย่างชัดเจน

6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการบริหารงานโดยใช้ทักษะในการเป็นผู้นำกระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา แสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่

สมาชิกในองค์กรแสดงถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่มีต่อองค์กรและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม รวมถึงแนวทางการดำเนินงานขององค์กรตลอดจนความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มี 3 ประการ ดังนี้

1) ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อถ้อยยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษามีความเชื่อว่าสถานศึกษานี้ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกมั่นใจภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ เพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2) ความทุ่มเท หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูง มีความทุ่มเท พยายามอย่างมากเพื่อช่วยเหลือให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ เต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในสถานศึกษา มีความเชื่อถ้อยยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม มีความเชื่อว่าสถานศึกษานี้ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย และมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมต่าง ๆ เสียสละตั้งใจทำงานเต็มที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

3) ความจงรักภักดี หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาไว้อย่างภาคภูมิใจ มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป พร้อมทั้งจะบอกคนอื่น ๆ ว่าตนเป็นสมาชิกของสถานศึกษา มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน มีความสุขกับการทำงาน การตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานให้ประโยชน์สมกับที่อุทิศ พยายามเก็บเงินเดือน

ที่ได้รับแม้ไม่ได้รับความเป็นธรรมแต่ก็ตั้งใจปฏิบัติงานตนเองเป็นบุคลากรคนหนึ่งในหน่วยงานจะทำงานในสถานศึกษานี้จนกว่าเกษียณอายุ

3. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

4. พนักงานครู หมายถึง ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

5. สถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี หมายถึง โรงเรียนสังกัดเทศบาลที่อยู่ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 13 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ตามแนวคิดของเลทวูดและแจนซี (Leithwood & Jantzi, 1996, pp.512-535) ได้แก่ 1) การระบุนิสัยที่เด่นชัด 2) การถือคุณยอมรับเป้าหมาย 3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู ทั้ง 3 ด้าน ตามแนวคิดของมาเดย์และคณะ (Mowday & other, 1982, p. 27) ได้แก่ 1) ความศรัทธา 2) ความทุ่มเท 3) ความจงรักภักดี

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

4. เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

4.1 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แนะนำปรับปรุงแก้ไข

4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (index of items objective congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

4.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

4.4 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะปรึกษาที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

4.5 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธี

ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.76) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.94 และความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.92

5. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรี เทศบาลในจังหวัดชลบุรี ในการขออนุญาตให้พนักงานครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 ชุด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

7. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำผลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

8. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (%)

9. การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มาคำนวณเพื่อวิเคราะห์แล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายข้อแล้วนำมาแปลความหมายของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์

10. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มาคำนวณเพื่อวิเคราะห์แล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความ

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายข้อแล้วนำมาแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อสถานศึกษา ตามเกณฑ์

11. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson,s Product Moment Correlation Coefficient) โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

12. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ 1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) 5) การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 63.27 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.73 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.72 รองลงมา คือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.47 และมีอายุ 46 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.81 ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.41 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.89 มีระยะเวลาการสอนในโรงเรียน 10-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.49 รองลงมา คือ น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.68 และ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.83

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม รองลงมาคือ การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.41$) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.40$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.03$)

3. ผลการศึกษาความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความศรัทธา ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X}=4.31$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X}=4.27$)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy}=0.858$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า 93) ผลการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ยุคการปฏิรูปการศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตร์ ขาวประภา (2550, หน้า 133) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี มีความผูกพันกับสถานศึกษา ต้องการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ยึดมั่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยินดีที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีอิสระศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาผู้เรียน

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($r_{xy}=.858$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ เฉลา ระโหฐาน (2553, หน้า 106) สรัญญา เกิดแก้ว (2553, หน้า 101) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตามคุณลักษณะที่มีได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ และทำให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้จักนำแนวคิดใหม่ๆ ทางการบริหารการศึกษามาใช้ในการบริหารพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นผู้นำอย่างแท้จริง

1.2 ผู้บริหารควรศึกษาเสริมแรงและเน้นให้ความสำคัญของการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู

2. ควรศึกษาแนวทางเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อสถานศึกษาของพนักงานครู

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2554). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เฉลา ระโหฐาน. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมิตร ขาวประภา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สร้อยญา เกิดแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- Cronbach L.J. (1990). *Essentials of Psychological testing* (5th). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining size for research activities. *Education and Psychological Measurement*. 30(3) 608.
- Liethwood, K. & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership*. California: Corwin Press.
- Mowday, R. T.Porter, L. W., and Steers. M.R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Steer, R.M. (1977). Antecedent and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1).