

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน
ในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN THE SECONDARY EDUCATIONAL
SCHOOLS UNDER OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA



¹ณัฐนนท์ จิตต์สนอง, ²สุดารัตน์ สารสว่าง และ ³พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

¹Nattanon Jitsanong and ²Sudarat Sarnsawang and ³Promptilai Buasuwan

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

Kasetsart University, Thailand

¹nattanon.ji@ku.th

Received: May 22, 2023; Revised: July 25, 2023; Accepted: August 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 171 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มจำนวนครูตามสัดส่วน

¹ นิสิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(Proportional Allocation) ของประชากรในโรงเรียน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามกำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.854 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันในองค์กรของครู เท่ากับ 0.826 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างความมั่นคงใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และลำดับสุดท้ายด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจเพื่อจะทุ่มเท ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.904

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันในองค์กรของครู, โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี

Abstract

The objectives of this research were to study 1) Transformational leadership of School Administrator 2) to study the organizational commitment of teachers in the secondary educational schools under Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 3) The Relationship between Transformational Leadership of School Administrator and the Organizational Commitment in the Secondary Educational was 171 government teachers of 18 schools under Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area by using Krejcie and Morgan. The stratified random sampling used Proportional Allocation. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. The IOC (Index of Item - Objective Congruence) was valued at 0.67-1.00 and reliability of the roles of principals was 0.854 and reliability of the implementation of student care and support system was 0.826 The data analysis was performed by mean and standard deviation. The hypothesis testing used the Pearson product-moment correlation coefficient The result of research were as follow: 1) Transformational leadership of school Administrator was at a high level in all aspects in descending order, as follows:

Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration and Idealized Influence. 2) to study the Organizational Commitment of Teachers in the Secondary Educational Schools under Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area was at a high level in all aspects in descending order, as follows: A strong desire to remain a member of a particular organization, A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization and A willingness to exert high levels of effort on behalf of. 3) The Relationship between Transformational Leadership of School Administrator : Idealized Influence and the Organizational Commitment in the Secondary Educational : A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization at a significance level of .05 . The Pearson's correlation coefficient (r) = 0.904

Keywords : Transformational leadership, the organizational commitment, the secondary educational schools under Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบันอยู่ท่ามกลางสมรภูมิการแข่งขันสูง องค์กรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วกว่าองค์กรอื่นย่อมมีโอกาสที่จะก้าวเป็นองค์กรชั้นนำและสามารถสร้างผลผลิตหรือให้บริการแก่สังคมได้มีประสิทธิภาพ การที่องค์กรด้านการศึกษามีบริการอย่างมีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับแก่สังคมได้ ย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานขององค์กรทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง การที่จะเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีคุณภาพได้นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นหัวเรือใหญ่ในการขับเคลื่อนองค์กรคือผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะความเป็นผู้นำ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เชื่อว่าจะสามารถนำพาองค์กรนั้นๆ ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมุทพร ชำนาญ, 2554) หากกล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษานั้น คงหนีไม่พ้นเรื่องการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ควบคู่กับการบริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ฯลฯ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างไร (พรชัย ภาพันธ์, 2547)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ ประกอบด้วยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นหัวเรือใหญ่ในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนั้น โดยใช้การบริหารงานด้วยศาสตร์และศิลป์ (พนัส หันนาคินทร์, 2526) ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการจะใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ผู้บริหารเหล่านี้ล้วนมีวิสัยทัศน์ที่ดี พร้อมจะช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรของตนเองให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพและมองเห็นแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ หากเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กรผู้บริหารเหล่านี้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งพิงแก่บุคลากรทุกด้าน ฉะนั้นการที่ผู้บริหารพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนและดึงดูดีใจบุคลากรหรือสื่อเป็นความหมายในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การทำเป็นสัญลักษณ์ (Symbolic action) และการทำเป็น

ตัวอย่าง (Role Model) รวมทั้งการสื่อสารทางภาษา ข้อความสุนทรพจน์ต่างๆ ล้วนส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่เกิดความเห็นชอบต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ทั้งด้านการสนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจ ติดตามสอบถามเอาใจใส่ ทำให้บุคลากรเกิดความสุข อบอุ่นและมีกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญมากยุคปัจจุบัน คุณเรื่องโรจน์ พูนผล แห่ง Group Chairman Kasikorn Business Technology Group (KBTG) กล่าวว่าในยุคแห่งการ Disruption และสถานการณ์โรคระบาดของโควิด-19 ที่เกิดการดิสรรับอย่างมหาศาล และทำให้ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หน้าหน้าการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลงเสมอ และกำลังเข้าสู่ยุค Continuous Disruption แม้จะหลังยุคโควิดก็ตาม ซึ่งผู้นำจะต้องเตรียมตัวให้พร้อม โดยการที่ผู้นำทั้งตัวตนเก่าๆ ซิดความสามารถและวิธีการทำงานแบบเก่า เพื่อสร้างสิ่งใหม่ Bass (1985) ได้นิยามว่า ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์กร นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ส่วน Bennis (1989) และ Gomez and Bialkin (2002) อธิบายเพิ่มเติมในลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความตื่นตัวและเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังต้องมีความซื่อสัตย์ มีความพยายาม และศึกษาหาความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การบริหารงานในสถานศึกษาที่สำคัญนอกเหนือจากการบริหารงานด้านวิชาการแล้ว การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นว่าเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) กล่าวว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงพาบุคลากรในการร่วมคิด วางแผน พัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน ปัญหาการสูญเสียบุคลากรถือเป็นปัญหาที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องเผชิญ โดยผู้บริหารควรวางแผนทางเพื่อแก้ปัญหาการบริหารบุคลากรซึ่งจะทำให้รักษาบุคลากรให้คงอยู่กับสถานศึกษาได้อย่างยาวนาน โดยไม่คิดจะลาออกหรือย้ายสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรทุกคน เชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ให้อำนาจและสิทธิในการคิด ตัดสินใจแก่บุคลากรตามขอบข่ายหน้าที่ ทั้งนี้ยังเป็นการส่งเสริมศักยภาพและพลังอำนาจแก่บุคลากรอีกทางหนึ่ง นอกจากสถานศึกษาจะสรรหา แต่งตั้งบุคลากรแล้ว สิ่งหนึ่งที่สถานศึกษาควรปฏิบัติด้วยก็คือการรักษาทรัพยากรบุคคลโดยการสร้างเจตคติด้านการความผูกพันแต่สถานศึกษาให้เกิดขึ้นในใจของบุคคล ซึ่งจะมีความสำคัญต่อสถานศึกษานั้นก็คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter, & Steers (1982) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่แนบแน่นผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเพื่อสรรสร้างองค์กรให้ดีขึ้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสอดคล้องของคนและงาน คนเป็นผู้สร้างงาน ส่วนงานเป็นกลไกที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคน ทั้งสองส่วนทำงานสอดคล้องกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานจนบรรลุความต้องการแล้วนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลในการทำงานตามมา ตลอดจนจูงใจให้เกิดความผูกพันแน่นแฟ้นในองค์กรขึ้นด้วย

สภาพร ปิ่นเจริญ (2547) กล่าวว่าความผูกพันในองค์กรคือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ความต้องการ แรงปรารถนา ทักษะความรู้ ความคาดหวังต่องาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ บุคลากรก็จะสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเกิดประสิทธิผลที่ดีตลอดเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Steers & Porter, 1983) ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงในสถานภาพการทำงานของบุคลากรอีกด้วย ทั้งนี้การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย อาจส่งผลให้เกิดการลาออก ย้าย เปลี่ยนงาน ส่งผลเสียต่อองค์กรในด้านการสูญเสียทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการคน สูญเสียค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ร่วมกัน (แคทลียา ศรีใส, 2548)

เป้าประสงค์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี (2565) ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาดังกล่าวก็คือบุคลากรครู โดยครูจะต้องมีความพร้อมที่พัฒนาตนเอง มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รู้ลึกถึงความสำคัญของตนเอง ต่องานที่ทำและมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา จากงานวิจัยของ ฉนิขานันท์ ศิริกุลสถิตย์ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นประสานความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร ในรูปแบบ “คน” กับ “งาน” ทั้งสองส่วนนี้เป็นกลไกสำคัญที่ทำงานสอดคล้องกัน จากข้อมูลปี 2565 มีบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ขอโอนย้ายหรือขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด รวมจำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.11 (ข้อมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี วันที่ 23 ธันวาคม 2565) ส่งผลต่อสถานศึกษาในการสูญเสียทรัพยากรบุคคล ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการคน รวมทั้งสูญเสียค่าจ้าง สวัสดิการ และเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันขององค์กร ปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาบุคลากรนั้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการจะพัฒนาความผูกพันในองค์กรให้แก่บุคลากรครูนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Disruption) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความ

ผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของครู และสร้างความผูกพันในองค์กรแก่ครูในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถ มีความสุข และได้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษาต้องการได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,719 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี. 2565 : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 171 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มจำนวนครูตามสัดส่วน (Proportional Allocation)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กับความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass (1985) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันในองค์กร ตามกรอบแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1979) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจเพื่อจะทุ่มเท ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร และ 3) ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษา เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพเป็นแบบ ตรวจสอบ รายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้อง กับสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจ รายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัด สำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรง

บัณฑิตใจ ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และลำดับสุดท้าย ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยระดับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.904 ดังตารางที่ 1 2 และ 3 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	3.80	0.61	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.53	มาก
3	ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา	3.98	0.70	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.84	0.52	มาก
	รวม	3.91	0.11	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.91, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{x} = 4.04, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นให้เกิดปัญญา (\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.70) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (\bar{x} = 3.84, S.D. = 0.52) และด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (\bar{x} = 3.80, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันในองค์กรของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.87	0.76	มาก
2	ความเต็มใจเพื่อจะทุ่มเท ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร	3.80	0.55	มาก
3	ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	3.88	0.63	มาก
รวม		3.85	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.76) และด้านความเต็มใจเพื่อจะทุ่มเท ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร		ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี								
		ด้านความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			ด้านความเต็มใจเพื่อจะทุ่มเทให้องค์กร			ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร		
		Y_1			Y_2			Y_3		
		r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง	r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง	r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการมีอิทธิพลเชิงคุณธรรม	X_1	.904*	สูงมาก	เดียวกัน	.400	ปานกลาง	เดียวกัน	.804	สูงมาก	เดียวกัน
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	X_2	.639	สูง	เดียวกัน	.646	สูง	เดียวกัน	.677	สูง	เดียวกัน
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	X_3	.687	สูง	เดียวกัน	.479	ปานกลาง	เดียวกัน	.607	สูง	เดียวกัน
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	X_4	.235	ต่ำ	เดียวกัน	.504	ปานกลาง	เดียวกัน	.316	ต่ำ	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลเชิงคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.904

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การส่งเสริมให้บุคลากรครู ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ มัชฌิมา (2549) กล่าวว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับระดับแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความอยากความต้องการและแรงปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ตามแต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจ จะต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทศความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานอย่างจริงจัง จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กร

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน มากที่สุดคือ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก บุคลากรครูที่เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา จะแสดงออกถึงความรัก รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเหมือนกับสถานศึกษาคือสถาบันครอบครัวของตนเอง และภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา โดยไม่คิดลาออก ย้ายหรือแม้แต่ไม่ยอมไม่ปฏิบัติงาน ร่วมยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของสถานศึกษา อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาตลอดไป (บทความ: 20 มีนาคม 2562, อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.904 ที่กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการบุคคลที่อยู่ภายใต้การปกครอง ให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร โดยการสนับสนุนส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถ และความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Surakitboworn (2002) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารว่าเป็นความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น โดยการใช้อิทธิพลกับกลุ่มคน จนสามารถโน้มน

นำและใช้ผู้อื่นให้กระทำการบางอย่างตามแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนไว้ จนสำเร็จตามเป้าหมาย และ Pukkaphan (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติอันโดดเด่น เช่น สติปัญญา ความรู้ ความตั้งใจและความสามารถของบุคคลที่จะชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ พุทธิกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและบุคลากรครู ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกันหรือเป็น ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่ง Intharaprasert (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคมต่อกิจกรรมของกลุ่ม บุคคลในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บุคคล เหล่านั้นทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์นั้นๆ โดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของครู ในประเด็นด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรครู ให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมให้การสนับสนุนส่งเสริมแก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ร่วมกัน ทำให้มีโอกาที่จะใช้แก้ปัญหาเรื่องความผูกพันในองค์กรของบุคลากรครูในสถานศึกษานั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของครู ในประเด็นความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับต่ำ ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เป็นหลัก โดยเฉพาะการสร้างให้งานต่างๆ ที่ทำมีความสำคัญและสามารถต่อยอดความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรได้

เอกสารอ้างอิง

- แคลิยา ศรีใส. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้นำผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งานบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี. (2565). *จำนวนบุคลากรผู้บริหารและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี*. สืบค้น 10 เมษายน 2566 จาก <http://www.sprmonthaburi.go.th>
- ณิชาพันธ์ ศิริกุลสถิตย์. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พีญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมาภิโร. (2549). *ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาต่อประสิทธิผลในกระบวนการ*
บริหารการศึกษา : กรณีศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาของรัฐจังหวัดสงขลา. การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7 (พ.ศ. 2549).
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). “เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง”,วารสารวิชาการ. 1 (มกราคม-มีนาคม 2547), 44.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). *ความผูกพันในองค์กร*. Journal of Roi Kaensam Academic, 4(1), 32-46.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : The Free Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size of research activities*. Education and Psychological Measurement, 30(3), 608.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages*. New York : Academic Press.
- Steers, R., & Porter, L. R. (1983). *Motivation and work behavior*. New York : McGraw-Hill Book.