

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

*The Relationship Between Transformational Leadership
of School Administrators and School Culture in Pattaya Municipality,
Chonburi Province*

พรวิมล ชันเคน

chikazung_6672@hotmail.com

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา และสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 248 คนได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม และสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มี 2 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .25-.86 และ .42 ถึง .84 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

*นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภยนต์วัตรกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน คือ การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (X_4) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ (X_2) และการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (X_3) ได้สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในรูปแบบการคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y} = .854 + .304(X_4) + .250(X_2) + .222(X_3) \text{ และในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ}$$

$$Z = .366Z_{x4} + .262Z_{x2} + .254Z_{x3}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

The purposes of this research were to study the relationship between transformational leadership of school administrators and school culture in Pattaya Municipality, as well as to predict school culture from the variables of transformational leadership. The participants used in this research were 248 teachers who taught in schools under Pattaya Municipality, selected by using the table of sample size (Krejcie & Morgan, 1970), the stratified random sampling (from school size) and the simple random sampling technique. The research instruments used in this research were 2 questionnaires asking about transformational leadership of school administrators and school culture. The discrimination value of the questionnaires were .25 and .86 with the reliability values of .42 and .84 respectively. The statistical devices used in this research were mean, standard deviation, t-test, and stepwise multiple regression.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators and school culture under Pattaya Municipality was rated at moderate level.

2. Comparing transformational leadership of school administrators, as classified by school size as a whole was significantly different, but when classified by school type as a whole, there was a non-significant difference.

3. Comparing school culture, classified by school size and school type, there was a non-significant difference.

4. There components of transformational leadership of school administrators were significantly predicted school culture at the .50 level ; they were individualized consideration (X_4),

inspiration motivation (X_2) and intellectual stimulation (X_3). The prediction of raw data equation was $\hat{Y} = .854 (X_4) + .304(X_4) + .250 (X_2) + .222 (X_3)$ and the prediction of standard score was $Z = .366Z_{x4} + .262Z_{x2} + .254Z_{x3}$

Keywords: Transformational Leadership, School Culture

บทนำ

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้าง ความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิต และสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ซึ่งในการจัดการศึกษานั้น โรงเรียนเป็นสถาบันในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการให้นักเรียนมีพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนและ ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 4 ลักษณะ คือ การมีบารมี (Charisma) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ (Inspiration) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) (Bass & Avolio, 1990) ในขณะเดียวกันพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนก็เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงของบุคลากรในโรงเรียนเรียกว่าวัฒนธรรมโรงเรียน

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986 cited in Sergiovanni & Robert, 1988) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ และความหลากหลายของบุคลากร (Patterson, 1986 cited in Sergiovanni & Robert, 1988)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีบารมีก่อให้เกิดศรัทธากับบุคลากร การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ ทำให้บุคลากร มีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพงาน ผนวกกับความศรัทธาในตัวผู้บริหารทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนางาน การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา ทำให้บุคลากรคิดพัฒนาคุณภาพงานอย่างฉลาด ในขณะที่เดียวกันผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารมากขึ้น เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง บุคลากรก็ซึมซับกับแนวคิดการพัฒนางาน เกิดเป็นค่านิยมและแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่เน้นคุณภาพ ดังที่โอเวน (Owen, 1987) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อยสม่ำเสมอและกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม วิธีการขององค์กร (Sergiovanni, 1988) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนส่งอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนและก่อให้เกิดวัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวกต่อกัน

เมืองพัทธยาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการจัดตั้งโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธยา จำนวน 11 แห่ง รวมทั้งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีก 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ของเมืองพัทธยาและบนเกาะล้าน ให้การศึกษาแก่บุตรหลานของท่านกว่า 16,000 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา – ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 10 โรงเรียน โดยมี 1 แห่ง (โรงเรียนเมืองพัทธยา 11) เป็นโรงเรียนสาธิตที่ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จุดเด่นของการศึกษาในโรงเรียนเมืองพัทธยา คือ การมีหลักสูตรท้องถิ่นเข้ามาเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นเมืองท่องเที่ยวของเมืองพัทธยา อาทิ การส่งเสริมด้านภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ รัสเซีย จีน เกาหลี และเยอรมัน) หลักสูตรเกี่ยวกับการโรงแรม เป็นต้น (เมืองพัทธยา, 2556) อย่างไรก็ตามจากการบริหารงานของโรงเรียนต่างๆ ในเมืองพัทธยาที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านผู้บริหารบางคนขาดการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ครู ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีแนวโน้มไม่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารเมืองพัทธยาเพราะเห็นว่าตนเองจะก้าวหน้าในตำแหน่งได้ ทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนในด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพและความเอื้ออาทรลดน้อยลงกว่าที่ควรจะเป็น (เมืองพัทธยา, 2556)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และหาแนวทางในการแก้ปัญหา ในการพัฒนาโรงเรียนมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา
4. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยาอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่
3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยาอยู่ในระดับใด
4. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยามีความสัมพันธ์กัน

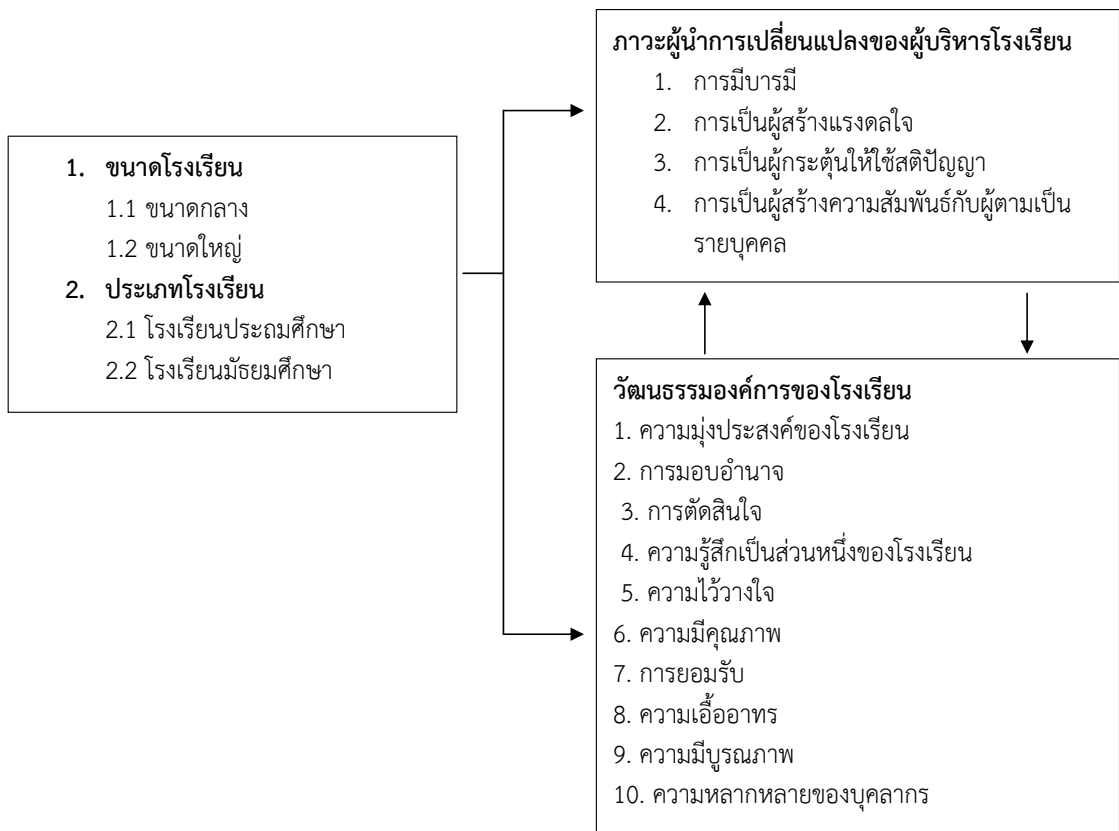
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาได้

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการและกรอบความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ 1) การมีบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และกรอบความคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986 cited in Sergiovanni, 1988) ซึ่งได้กำหนดว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การเป็นที่ยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความมีบูรณภาพ 10) ความหลากหลายของบุคลากร รวมทั้งแนวคิดของสเตฟเฟนส์ (2002) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียนเป็นตัวแปรต้นดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา เนื้อหาของการวิจัย มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีของ แบลและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของภาวะผู้นำ จำนวน 4 ลักษณะ คือ การมีบารมี (Charisma) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ (Inspiration) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) และ ทฤษฎีของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986 cited in Sergiovanni,

1988) ซึ่งได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การเป็นที่ยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความมีบูรณภาพ 10) ความหลากหลายของบุคคล

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี จำนวน 711 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ สุ่มจากประชากรที่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 248 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์

แกน (Krejcie & Morgan, 1970)จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1) ตัวแปรต้นได้แก่ขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่โดยประเภทโรงเรียนแบ่งออกเป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2) ตัวแปรตามคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) การมีบารมี (Charisma) 2) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ (Inspiration) 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

3.3) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน คือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความมีบูรณภาพ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีโดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนครู 711 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 248 คนได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่

และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม และสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่โดยประเภทโรงเรียนแบ่งออกเป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของแบสและอวลิโอ แพลโดยประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98 นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถาม 48 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีทั้งหมด 10 ด้าน คือ ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคคล จำนวนข้อคำถาม 30 ข้อ แบบสอบถามได้ปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การ ตรีณี วัฒนฐานะ (2541) ซึ่งสร้างขึ้นโดยการพัฒนาจากเครื่องมือวัดวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน (Sergiovanni, 1988 cited in Patterson, 1986)

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถามได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 248 ฉบับ

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเมืองพัทยา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเมืองพัทยา จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ t-test และ One-way ANOVA

3. การวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ t-test และ One-way ANOVA

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา วิเคราะห์โดยสถิติ

สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Simple Correlation)

6. การสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์โดยสถิติการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน คือ การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (X_1) การเป็นผู้สร้างแรงตลใจ (X_2) และการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (X_3) สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65 ได้สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในรูปสมการคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y} = .854 + .304(X_1) + .250(X_2) + .222(X_3)$$

และในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z = .366Z_{x_1} + .262Z_{x_2} + .254Z_{x_3}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายเฉพาะสมการพยากรณ์ ดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอำนาจพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จากตัวพยากรณ์ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (X_1) การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ (X_2) และการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (X_3) โดยสามารถร่วมกันทำนายวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 65

ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ดังที่ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass & Avolio, 1990) อธิบาย ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังคำกล่าวของโอเวนและวาเลสกี (Owens and Valesky, 2011) ที่ว่า ผู้นำนั้นไม่เพียงแต่แสดงภาวะผู้นำและเทคนิคการบริหารงานตามความต้องการของตนเองเท่านั้น แต่ผู้นำ (ซึ่งในที่นี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน) ต้องแสดงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน “ผู้นำต้องแสดงตนในการนำคนหรือแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อคน

ผู้นำต้องทำงานร่วมกันกับคน เพื่อให้งานของหน่วยงานบรรลุผลตามเป้าหมาย” ความแตกต่างระหว่าง “ความเป็นผู้นำ” กับความเป็นผู้บังคับบัญชา คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ 1) จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาาร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์และดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ 2) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและผูกพันต่อหน่วยงาน 3) สร้างบรรยากาศหน่วยงานให้สนับสนุนการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย และ 4) ช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุดังกล่าว ปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล จึงเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

2. ปัจจัยการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจดังที่ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1988) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ 1) สามารถสัมผัสและสังเกตได้ ได้แก่ คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตาพฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ ระเบียบแบบแผน พิธีการ และสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน 2) เป็นทัศนคติของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ 3) เป็นค่านิยม แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของครู ปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบายหรือปรัชญาโรงเรียน 4) เป็นสมมติฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่า เพราะลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้และชนิดา รัศพลเมือง (2532) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน ไว้ว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวัฒนธรรมย่อย (Sub Culture) เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม มีทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ อาคาร สิ่งปลูกสร้าง สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เป็นต้น และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-Material Culture) ได้แก่ วิถีทางที่ครูพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และระหว่างครูด้วยกัน วิธีการทำตามกฎระเบียบตลอดจนจรรยาบรรณที่ยึดถือ ค่านิยม ความเชื่อ ทำให้ครู

รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเกิดความผูกพัน เป็นหนึ่งเดียวกันในโรงเรียน 2) วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นขนบธรรมเนียม ประเพณี และพิธีกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารในโรงเรียน คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาเรียน การจัดหลักสูตร เป็นต้น 3) วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ โดยปกติการเรียนรู้มักจะได้เกิดได้ดีหากสิ่งที่เรียนรู้เป็นสิ่งที่พอใจ สิ่งที่น่าทึ่งอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ทักษะคิดเกี่ยวกับคำสั่ง อำนาจของครู ค่านิยมในสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด 4) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา จึงสามารถถ่ายทอดสิ่งสมและแพร่กระจายได้ตลอดเวลาจากแนวคิดและทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมในโรงเรียนที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การด้วยการสร้างแรงจูงใจได้อย่างดีสอดคล้องกับส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์การได้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญ จิตต์กะวาน (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นลำดับสุดท้าย

3. ปัจจัยการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาดังที่ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass, 1988) เป็นการสร้างบารมี กล่าวคือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และเบิร์น (Burn, 1978) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่าง

ยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะค้นหา เพื่อยก ระดับความสำนึกของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่งรวมถึงบัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540) อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอีกทั้ง สุดา ทัพสุวรรณ (2541) แสดงความคิดเห็นว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน จากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วเป็นปัจจัยในการกระตุ้นทางสติปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญในการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องนำมาใช้ในการจัดการบริหารองค์การผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนให้ส่งเสริมในเรื่องงานของบุคลากร กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้บุคลากรสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความสามารถที่ตนเองมีออกมาได้อย่างเต็มที่ซึ่งความสามารถของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชรัตน์ ไบบัว (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา การเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีควรมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับต่ำกว่าผู้บริหารขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารเมืองพัทยาควรให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางเพิ่มขึ้น

2. ผลการวิจัย พบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจ และเป็นผู้กระตุ้น

ให้ใช้สติปัญญาสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 65 ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงพฤติกรรมทั้ง 3 พฤติกรรมในการบริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารของการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งกาญจ จิตต์กะวาน. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2532). การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ. โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- ดรุณี วัฒนฐานะ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษาที่ 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ธวัลรัตน์ ไบบัว. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- เมืองพัทยา. (2556). รายงานผลการประเมินตนเองการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เมืองพัทยา, เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). *วิชา EA 531 หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990a). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. California: Consulting Psychologists press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Owens, R. G. (1987). *Organization behavior in education* (4thed.). Englewood Cliffs NJ: Prentice – Hall.
- Owens, R.G., & Valesky, T. C. (2011). *Organization Behavior in Education : Leadership and School Reform* (10th edition), New Jersey, Pearson. Education, Inc.
- Petterson, J. S. P., & Jackson, P. (1986). *Guiding beliefs and our school-district, Productive School system for a non national world Arlington. VA.,: Association for supervision and Curriculum Development*.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *Supervision human perspectives*. (4thed.). New York: McGraw-Hill.
- Steffen, P. R. (2002). "The Product Life Cycle Concept: Buried or Resurrected by the Diffusion Literature ?" Academy of Management Conference, Technology and Innovation Management Division, Denver, August 2002.