วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Journal of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Transformational Leadership and Good Governance Affecting the Effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission.

วรรณา ทองแบน[1], ผศ.ดร.พงษ์เทพ จันทสุวรรณ[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาธิบาล และประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาธิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาธิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,674 คน จาก 221 เขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์และระดับอิทธิพลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับธรรมาธิบาลและระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยธรรมาธิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับต่ำต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (γ=0.149, p >.05) และธรรมาภิบาลมีอิทธิพลเชิงบวกในระดับสูงมากต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (γ=0.797, p<.01) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่

[1] นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, e-mail : phd.wanna@gmail.com

[2] อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, e-mail : pongthepchan@gmail.com

การศึกษาได้ร้อยละ 87.60 (R^2 = 0.876) และ 4) ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า χ^2 เท่ากับ 373.405 ค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 3.111 ค่าดัชนี *RMSEA* เท่ากับ 0.097 ค่าดัชนี *CFI* เท่ากับ 0.988 ค่าดัชนี *NNFI (TLI)* เท่ากับ 0.985 และค่าดัชนี *SRMR* เท่ากับ 0.027

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาภิบาล ประสิทธิผลองค์การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the levels of transformational leadership, good governance and the effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission, 2) to study the levels of the relations of transformational leadership, good governance and the effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission, and 3) to study the levels of the influence of transformational leadership and good governance affecting the effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission. The respondents are 1,674 personnel from 221 Educational Service Area Offices. The units of analysis were the Educational Service Area Office. The 5 rating scale questionnaires were researching instrument. The statistics were means, standard deviations, correlation coefficients (r, **Φ**), path coefficients (γ and fit indices. The research results have indicated that 1) The levels of transformational leadership, good governance and the effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission have been at a high level in every dimensions. 2) The correlations for every pair of variables have been statistically significant positive. 3) Transformational leadership has had statistically unsignificant positive influences on the effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission at a low level. (γ=0.149, p >.05) Good governance has had statistically significant positive influences on the effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission at a very high level. (γ=0.797, p<.01) 87.60 percent of variance in the effectiveness of Educational Service Area Office affiliated with the Office of the Basic Education Commission was explained and predicted by transformational

leadership and good governance when the whole sets Leadership and Governance considered. 4) The fit indices showed that the model fitted the data well; χ^2 = 373.405, χ^2/df = 3.111, *RMSEA* = 0.097, *CFI* = 0.988, *NNF(TLI)* = 0.985 and *SRMR*= 0.027.
Keywords : Transformational Leadership, Good Governance, Organizational Effectiveness, Educational Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงมาก ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าสังคมไทยควรมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน มีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า บุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม โดยเฉพาะผู้นำองค์การ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการทุกระดับในองค์การ มีการยอมรับกันว่าความสำเร็จองค์การหรือประสิทธิผลส่วนหนึ่งมาจากผู้นำองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำ (Leadership) สัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญที่การนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (Moorhead & Griffin, 1995)

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน มีผลทำให้การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจำต้องบริหารงานให้ทันต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำประเทศชาติให้มีการพัฒนาก้าวหน้า โดยเน้นถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สิทธิและเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและการตรวจสอบอำนาจรัฐ ทำให้ประชาชนเริ่มมีความสนใจ ตื่นตัวเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น และเป็นที่เชื่อถือกันว่าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนแล้ว จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและเกิดความเป็นธรรมในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง (สถาบันพระปกเกล้า, 2544) ธรรมาภิบาลจึงเป็นมิติของกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารงานภาครัฐ โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐ จัดบริการให้มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนต้องการ สนับสนุนให้เกิดความ

เป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น (ไชยวัฒน์ คำชู, 2545) มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส คือ การตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุกขั้นตอน ต้องมีผู้รับผิดชอบ (เกษม วัฒนชัย, 2545: 8) ต่อมารัฐบาลโดยสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้นมา โดยเฉพาะการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่ต้องนำหลักว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 1) ต่อมาในปี พ.ศ.2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จัดทำคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับใช้ในการสำรวจและประเมินหลักธรรมาภิบาลของส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งมีองค์ประกอบรวม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาคและหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2552 : 8-9)

ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้นำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปสู่ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลตามพันธกิจ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 177-178) มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีเขตพื้นที่การศึกษาเกิดขึ้นท่ามกลางกระแสเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งแนวคิดธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างมาก กระแสแนวคิดธรรมาภิบาลได้มีนักวิชาการจากสถาบันต่าง ๆ นำมาอภิปราย ขยายความและเสนอแนะแนวทางในการนำมาใช้ในสังคมไทย จนเป็นที่ยอมรับทั้งภาครัฐและเอกชน ในด้านภาครัฐ รัฐจะต้องลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจในทางมิชอบ ให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น เพื่อให้มีความโปร่งใส รวมทั้งมีมาตรการให้ภาคเอกชนให้บริการประชาชนแทนภาครัฐ มีการตรวจสอบการทำงานของรัฐโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องและระบบการบริหารของรัฐ มีความยุติธรรมในด้านภาคเอกชน การมีธรรมาภิบาลคือการทำให้ผู้บริหารไม่ทุจริตและกระทำการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการบริหารเศรษฐกิจที่จะต้องมีโครงสร้างกฎหมายและสถาบันที่ดี มีระบบข่าวสารข้อมูลที่ดี สามารถตอบปัญหาและตรวจสอบได้ ในด้านการศึกษานับว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาส่วนอื่นใดในประเทศต้องเริ่มจากการพัฒนาคนเสียก่อน จึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่นไปด้วย การพัฒนาคนสามารถทำได้หลาย ๆ รูปแบบอย่างสำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการให้การศึกษา (อาภรณ์ รัตน์มณี, 2551: ออนไลน์) ดังนั้น การบริหารการศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือการบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ย่อมต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาเป็นหลัก โดยเฉพาะแนวโน้มที่

เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือขึ้นไป ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารเป็นอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ จำต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารแบบเดิมที่ไม่พึงปรารถนาและไม่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา นั่นคือ เน้นการบริหารโดยองค์คณะบุคคลหรือการบริหารแบบมีส่วนร่วมภายใต้หลักธรรมาภิบาล (ธีระ รุญเจริญ, 2546 : 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยการปฏิรูปโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 จำนวน 175 เขต และประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 ทำให้ปัจจุบันมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 225 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญยิ่งในการกำกับดูแลและสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติ มาตรา 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 กล่าวโดยสรุป คือ อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตรด้านวิชาการ จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนด โดยให้มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 24 กำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยเป็นผู้บริหารราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล การเงินและสินทรัพย์ การบริหารงานทั่วไปในเขตพื้นที่การศึกษา การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถูกจัดตั้งขึ้นโดยการผสมผสานบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเดิม เนื่องจากมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างยิ่งใหญ่ของประเทศไทยเกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทยที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและ

จัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1, 2546)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ามีความสัมพันธ์และอิทธิพลจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยหลักธรรมาภิบาลหรือไม่ อย่างไร เพื่ออาจได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

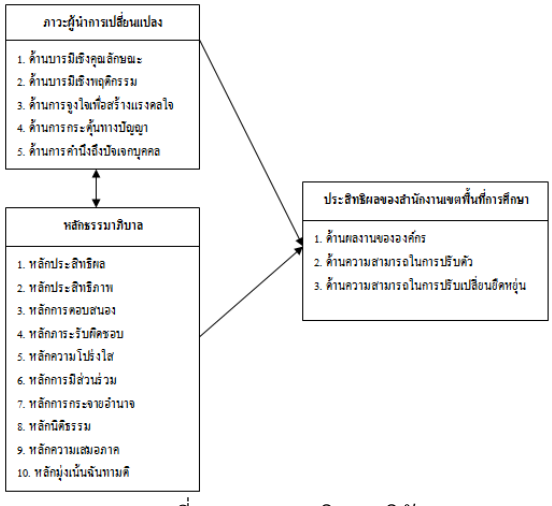
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avalio (1995) หลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) และประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแนวคิดของ Mott (1972) สามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการวิเคราะห์ระดับองค์การ ดังนั้นประชากรและผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

ประชากร ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 225 เขต โดยแจกแบบสอบถามแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 ชุด สอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบริหารสินทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินและบริหารสินทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในจำนวน 1,674 คน จาก 221 เขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามนิยามเชิงปฏิบัติการ หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ค่า IOC ของ

แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แต่ละองค์ประกอบของแต่ละปัจจัย พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) มีค่าระหว่าง 0.949-0.979

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2556 – ธันวาคม 2556 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยวิธีจัดส่งทางไปรษณีย์ สำนักงานเขตละ 9 ชุด จำนวนทั้งสิ้น 2,025 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 221 เขต คิดเป็นร้อยละ 98.22 เป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 1,674 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (Best, 1977) ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ระดับน้อย

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์และค่าอิทธิพล (Leech, Barrett & Morgan, 2005: 56) R=0.70+ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก R=0.51–0.69 หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง R=0.36–0.50 หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง R=0.10–0.35 หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนาย แปลผลดังนี้ R^2=0.49+ หมายความว่ามีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก R^2=0.26–0.48 หมายความว่ามีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง R^2=0.13–0.2 หมายความว่ามีอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง R^2=0.01–0.12 หมายความว่ามีอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าดัชนี (Fit indices) ดังนี้คือ ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) หรือ χ^2 โดยค่า p-value; $05 < p \leq 1.00$ = good fit; $01 \leq p \leq .05$ = acceptable fit (Schermelleh-Engel, et al., 2003) ค่าไคสแควร์หารด้วยระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom หรือ df) หรือ $\chi^2/df \leq 5.0$ (Wheaton et al, 1977); ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA ≤ 0.10 (MacCallum, et al, 1996); ค่าดัชนี CFI ≥ 0.95 (Hu & Bentler, 1999) ค่าดัชนี Non-Normed Fit Index หรือ NNFI (TFI) ≥ 0.95; ค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ SRMR ≤ 0.08 (Hu & Bentler, 1999) หมายเหตุ: ในการพิจารณาค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ควรใช้อย่างระมัดระวัง ถ้ากลุ่มประชากรที่นำมาวิเคราะห์มีขนาดใหญ่ อาจทำให้ค่า p-value ของค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wang et al., 1996) ซึ่ง

หมายความข้อมูลที่จัดเก็บได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งไม่ควรใช้ค่าไคสแควร์เพียงค่าเดียวในการสรุปความสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen & Long, 1993)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	IA	IB	IM	IS	IC	EFFE	EFFI	RES	ACC	TRAN	PAR	DEC	RULE	EQU	CON	PERF	ADAP	FLEX
IA	1																	
IB	.895**	1																
IM	.865**	.865**	1															
IS	.771**	.775**	.837**	1														
IC	.803**	.813**	.868**	.895**	1													
EFFE	.823**	.823**	.839**	.804**	.835**	1												
EFFI	.747**	.739**	.823**	.830**	.824**	.894**	1											
RES	.812**	.798**	.804**	.766**	.764**	.888**	.850**	1										
ACC	.808**	.773**	.816**	.810**	.804**	.877**	.860**	.877**	1									
TRAN	.799**	.780**	.802**	.793**	.791**	.877**	.839**	.901**	.880**	1								
PAR	.728**	.715**	.747**	.802**	.830**	.840**	.804**	.798**	.831**	.866**	1							
DEC	.730**	.737**	.765**	.766**	.814**	.783**	.762**	.753**	.808**	.794**	.872**	1						
RULE	.725**	.738**	.765**	.778**	.785**	.831**	.825**	.850**	.794**	.889**	.817**	.760**	1					
EQU	.768**	.762**	.779**	.789**	.785**	.862**	.824**	.872**	.868**	.917**	.853**	.795**	.900**	1				
CON	.764**	.800**	.753**	.769**	.801**	.852**	.793**	.858**	.819**	.877**	.839**	.790**	.881**	.904**	1			
PERF	.662**	.716**	.705**	.736**	.694**	.762**	.759**	.799**	.726**	.803**	.722**	.677**	.798**	.793**	.802**	1		
ADAP	.776**	.773**	.807**	.820**	.791**	.852**	.812**	.859**	.791**	.849**	.804**	.728**	.849**	.855**	.843**	.830**	1	
FLEX	.692**	.704**	.742**	.794**	.754**	.798**	.793**	.811**	.781**	.809**	.775**	.726**	.817**	.825**	.824**	.844**	.901**	1
M	3.90	3.88	3.87	3.83	3.84	3.91	3.87	3.93	3.90	3.96	3.93	3.68	3.95	3.94	3.91	3.91	3.89	3.87
SD	0.39	0.35	0.36	0.38	0.37	0.37	0.36	0.37	0.39	0.37	0.39	0.40	0.39	0.40	0.39	0.33	0.38	0.37

หมายเหตุ: n = 221, *p < .05, **p < .01

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ (**Φ**) ระหว่างตัวแปรแฝง

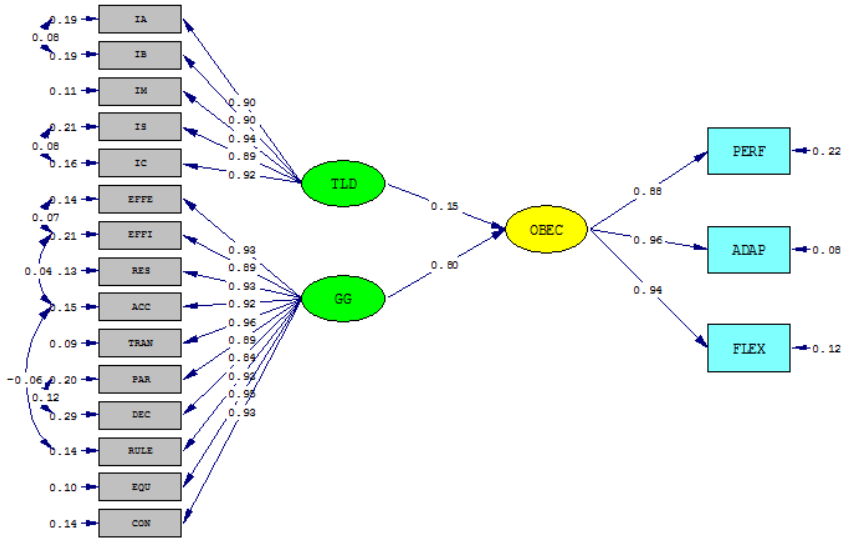
ตัวแปรแฝง	TLD	GG	OBEC
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLD)	1		
หลักธรรมาภิบาล (GG)	0.919**	1	
ประสิทธิผลของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (OBEC)	0.882**	0.934**	1

หมายเหตุ: n = 221, *p < .05, **p < .01

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 (ตารางที่ 1) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงธรรมาภิบาลและระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 (ตารางที่ 2) พบว่า ธรรมาภิบาลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (**Φ**=0.919, p<.01) ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (**Φ**=0.882, p<.01) และประสิทธิผลของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (**Φ**=0.934, *p*<.01)



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLD) ธรรมาภิบาล (GG) และประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (OBEC)

ตัวแปรทำนาย (Predicted Variable)	KSI (ξ) → ETA (η)	Gamma (□)	R^2
ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (OBEC)	TLD → OBEC	0.164	0.864
	GG → OBEC	0.776**	

หมายเหตุ: *n* = 221, **p* <.05, ***p* <.01

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 (ภาพที่ 2 และตารางที่ 3) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLD) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (OBEC) ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (γ=0.164, *p*>.05) และธรรมาภิบาล (GG) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (OBEC) ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (γ=0.776, *p*<.01) และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 86.40 (R^2=0.864) เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดในภาพรวม และตัวแบบสมการโครงสร้างมีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้

ค่า χ^2 เท่ากับ 373.405 ค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 3.111 ค่าดัชนี *RMSEA* เท่ากับ 0.097 ค่าดัชนี *CFI* เท่ากับ 0.988 ค่าดัชนี *NNFI (TLI)* เท่ากับ 0.985 และค่าดัชนี *SRMR* เท่ากับ 0.027 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันสูงมาก (จากตารางที่ 2) ดังนั้น อาจก่อให้เกิดภาวะปัญหาความสัมพันธ์กันมาก (Muticollinearity problem) ซึ่งหมายความว่า เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยหลักธรรมาภิบาล ทั้งสองปัจจัยมาคำนวณพร้อมกัน ทำให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถูกกดทับไว้ด้วยปัจจัยหลักธรรมาภิบาล แต่เมื่อไม่นำเอาปัจจัยหลักธรรมาภิบาลเข้ามาพิจารณาร่วม กลับพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความผันแปรของประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้สูงเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำมีความสามารถในการชี้นำและผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย (Bass & Avalio, 1995) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ (2555: 15-18) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิผลทางตรงต่อประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีตำรวจนครบาล ยังสอดคล้องกับ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยยังพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำและแนวคิดประสิทธิผลองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งแนวคิดภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพรินทร์ เพ็งสุวรรณ (2548) ที่พบว่าธรรมาภิบาลส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลสูงขึ้นและนอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown (2000) และ Yukl (1998) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยหลักธรรมาภิบาลสามารถอธิบายและทำนายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการหาแนวทางเพื่อเพิ่มระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่งเสริมการบริหารและจัดการโดยใช้แนวทางตามหลักธรรมาภิบาลเข้ามามีส่วนร่วม

2. ในทำนองเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการ หรือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ในระดับมากด้วยเช่นเดียวกัน

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.*** กรุงเทพมหานคร : สยามสปอรต์ซินดิเคท.

_____. (2547). ***คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.*** กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

เกษม วัฒนชัย. (2545). ***การปฏิรูปการศึกษาไทย.*** (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร : 21 เซ็นจูรี่.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554) ***ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร : ตัวแบบสมการโครงสร้าง.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ เอกรัตน์ ดวงปัญญา ชาญณรงค์ เศวตาภรณ์ และอนงนาฎ ภูมิภักดี. (2555). ***“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีตำรวจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทาง.”*** **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา,** 1, 17-34.

พรินทร์ เพ็งสุวรรณ .(2548). **ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไชยวัฒน์ ค้ำชู. (2545). ***ธรรมาภิบาล การบริหารการปกครองที่โปรงใสด้วยจริยธรรม.*** กรุงเทพมหานคร : น้ำฝน.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). ***ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.*** กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.

สถาบันพระปกเกล้า. (2544). ***ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.*** กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (2546). ***คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.*** ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2552). ***คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.*** กรุงเทพมหานคร : พรีเมียร์ โปร.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (2551). ***"ทำไมการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า"*** (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 14 มิถุนายน 2555 จาก http://school8education.police.go.th.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1995). ***Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.*** Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Best, J. W. (1977). **Research in Education.** (3rd ed.) New Jersey: Prentice hall Inc.

Bollen, K.A. & Long, J.S. (1993). Introduction in K.A. Bollen & L.S. Long . ***Testing Structural Equation Models.*** (pp.1-9). Thousand Oaks. CA: Sage Publications, inc.

Brown, W.A. (2000). ***"Organization Effectiveness in Nonprofit Human Service Organization : The Influence of the Board of Directors."*** Dissertation Abstracts international B (Online). 60(12): 6403 Available: Proquest UMI; Dissertation Abstracts.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). *"Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives".* ***Structural Equation Modeling,*** 6, 1-55.

Leech, N. L., Barrett, K.C. & Morgan, G.A. (2005). ***SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation.*** (2nd ed.) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

MacCallum, R. C., Browne, M. W. & Sugawara, H. W. (1996). *"Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling."* ***Psychological Methods,*** 1, 130-149.

Moorhead, Greory, & Griffin, Ricky W. (1995). ***Organizational Behavior: Managing People and Organizations.*** (4th ed.) Boston: Houghton Mifflin.

Mott, P. E. (1972). ***The Characteristic of Efficient Organization.*** New York: Harper and Raw.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Muller, H. (2003). ***"Evaluating the Fit of Structural Equation Models : Test of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures." Methods of Psychological Research Online 2003,*** 8(2), 23-74.

Wang, L., Fan, X., & Willson, V.L. (1996). ***"Effects of Nonnormal Data on Parameter Estimates and Fit Indices for a Model with Latent and Manifest Variables : an Empirical Study." Structural Equation Modeling,*** 3(3), 228-247.

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., F., & Summers, G. (1977). ***"Assessing Reliability and Stability in Panel Models. (Determining model fit)" Sociological Methodology,*** 8(1), 84-136.

Yukl, G. (1989). ***Leadership in Organizations.*** (4th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.