



การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา

Developing Sustainable Transcendental Leadership Characters for Effecting Job Satisfaction and Organization Commitments of Personnel Education Administration

พรชัย เจดามาน¹ สนิท เต็มมุงсай² สุตติพงษ์ หกสุวรรณ³ และ ประมุข ศรีชัยวงษ์⁴
Pornchai Jedaman,¹ Sanit Teemungsai,² Suttipong Hungsuwan³ and Pramuk Srichaiwung⁴

Article History

Receive: January 14, 2021

Revised: March 15, 2021

Accepted: March 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน และศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา จาก 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 26 และผู้อำนวยการสถานศึกษา รวม 18 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู รวม 790 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มชั้นหลายขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาเอกสาร การระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยแบบสัมภาษณ์ รวมทั้ง การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ 3 ขั้นตอน คือ 1) การลดทอนข้อมูล 2) การจัดระบบข้อมูล 3) การตีความนำไปสู่บทสรุป ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน คือ จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม การให้บริการ และสมรรถนะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรทางการจัดการศึกษาของการปรับตัวและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ; ความยั่งยืน ; การส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ; ความผูกพันองค์กร ; บุคลากรทางการจัดการศึกษา

¹ รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Special Associate Professor, Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Assistant Professor, Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University

³ ศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Savant Professor, Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, Assistant Professor, Faculty of Education, Rajabhat Chaiyapum University



ABSTRACT

The objectives of this study aimed to develop the sustainable transcendental leadership characters, and study to the relationship of sustainable transcendental leadership characters towards job satisfactions and organization commitments of personnel education administration from two groups. The selective groups were included: key informant and samples, for key informant as directors, voice directors of Secondary education service area office (25 and 26 area office), and schools directors a total of 18 persons, they all were by purposive sampling, the samples including the directors, voice directors of secondary education service area office, schools directors and teachers for 790 persons in total, they all were by multistage random sampling. The collection came from documentary study, brainstorming and participatory action learning, in-depth interviews by interview questionnaire, include to survey by questionnaire. The data analysis of qualitative data was analyzed by using three main stages, i.e., data reduction, data organization, data interpretation to conclusion. The quantitative data was analyzed by descriptive statistical analysis including mean, standard deviation, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and correlation coefficient (r). The findings showed that the factors of sustainable transcendental leadership characters including spirit of leadership, visions, morals and ethics, pursuing services, and leader competencies, to consistent with empirical data of statistical significance at the levels of .01. The relationship of sustainable transcendental leadership characters towards job satisfactions and organization commitments of personnel education administration have to positive relationship of statistical significance at the levels of .01., such statistical data explained about the capability and effectiveness of personnel education administration in understanding knowledge.

Keywords : Transcendental Leadership Characters ; Sustainable ; A Effecting Job Satisfaction ; Organization Commitment ; Personnel Education Administration

บทนำ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการหรือความสามารถที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลบันดาลใจ หรือการเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องการปฏิบัติ โดยกระทำหรือไม่ กระทำบางสิ่งบางอย่างทั้งหมดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของตนหรือบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำนั้นจะมุ่งศึกษาถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ อย่างไรก็ตาม ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะข้างต้นสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำได้จริงในองค์กรโดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษา ที่มีโครงสร้างแบบกว้างและชัดเจน การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำจึงมีความสำคัญลดลงและนำไปสู่การค้นหาภาวะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลมาจากพฤติกรรมของผู้นำเอง โดยเรียกแนวทางการศึกษานี้ว่า กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Liu, 2007) และการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำได้พัฒนาแนวคิดต่อยอด กล่าวคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ไม่ยึดติดกับพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเท่านั้น (Phongsriwa, 2014) การเป็นผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ ในการแก้ปัญหาทางการบริหารไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นตัวคอยกำหนดว่า ควรใช้วิธีการแบบใดในสถานการณ์นั้นๆ (Jedaman, 2019) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สามารถจำแนกองค์ประกอบได้แก่ จิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ จริยธรรม การให้บริการ และสมรรถนะของผู้นำ (Duangmataphon, 2014) เป็นคุณลักษณะที่มุ่งเน้นด้านจิตวิญญาณทั้งความคิด ความรู้สึก และความศรัทธา โดยประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารงานของผู้นำที่สามารถควบคุมการปฏิบัติงานนั้นได้มากน้อยเพียงใด และการศึกษาภาวะผู้นำยังได้พัฒนาไปสู่การศึกษาแนวคิดทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เชื่อว่าผู้นำจะมีอำนาจก็ต่อเมื่อสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามให้กระทำตามและอำนาจนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามพึงพอใจ



การศึกษาสภาพปัญหาของภาวะผู้นำ จากการขับเคลื่อนการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารงานบุคคล 4.0 ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กรอบการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ใน 5 ภูมิภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกและตะวันตก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านผู้นำทางการศึกษาขาดความชัดเจนในการบริหารจัดการ ขาดการสร้างการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขาดการสร้างเสริมแรงจูงใจ และให้รางวัลกับบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถที่แท้จริง ดังนั้น หากผู้นำ และบุคลากรในองค์กรการศึกษา ขาดความพร้อมในการก้าวผ่าน จะส่งผลให้ไม่สามารถเดินต่อไปได้และอาจเสี่ยงกับการเป็นองค์กรที่ล้มเหลว ซึ่งปัจจุบันการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความโน้มเอียงจากการศึกษาเฉพาะพฤติกรรมไปสู่การศึกษาด้านจริยธรรมหรือจิตใจด้วย จนในที่สุด จึงได้มีพัฒนาการเกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ที่มีจุดเด่น อาทิ เป็นแบบภาวะผู้นำที่ยึดมิติด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณเป็นสำคัญ (Liu, 2007) โดยเฉพาะด้านคุณธรรมที่เน้นการทำเพื่อความดีงามเพื่อผู้อื่นและเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก มีบทบาทสมรรถนะและคุณลักษณะผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงเป็นพิเศษกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น (Phongsriwat, 2014) และ Strack and Fotter (2002) ความเป็นผู้นำ เป็นการใช้อำนาจในรูปแบบพิเศษ และบุคคลนั้นต้องมีทักษะพิเศษในความสามารถปลุกพลัง ความสามารถในการสร้างความทะเยอทะยาน แนวคิดสำคัญ คือ การให้ในการแลกเปลี่ยนเป็นหลักการของความสัมพันธ์ระหว่างกัน การนำพาองค์กรทางการศึกษาและบุคลากรทางการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้นำจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา โดยผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน จะให้ความหวังใบบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน และมุ่งที่จะพัฒนาระดับแรงจูงใจ เกิดประสิทธิผลได้อย่างเข้มแข็ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) ได้รับการพัฒนาต่อจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำทั้งสามแบบนี้จะเกี่ยวพันต่อกัน ดังนั้นกรอบความคิดที่ใช้อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในประเด็นต่างๆ จึงจำเป็นต้องอธิบายครอบคลุมตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ไปด้วยกัน หรือ เรียกว่า 3 Ts Leadership ที่มีความเกี่ยวพันกัน ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องกันและไม่สามารถแยกออกจากกันเป็นอิสระได้ โดยในทางปฏิบัติภาวะผู้นำทั้งสองต่างช่วยเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะอยู่ตรงกันข้ามคนละขั้ว กล่าวคือ ในประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเสริมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและในทางกลับกันภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสรื้อปรับประสิทธิภาพถ้าใช้ตามลำพังโดยปราศจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ข้อแตกต่างกันก็คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนใช้การให้รางวัลเป็นกลไกควบคุมในการสร้างการแลกเปลี่ยนด้านความสัมพันธ์ต่อกันซึ่งเป็นวิธีการจูงใจผู้ตามด้วยปัจจัยภายนอกอย่างชัดเจน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงใช้การให้รางวัลเป็นเพียงปัจจัยเสริมของระบบเพื่อเพิ่มความผูกพันของผู้ตาม และเพิ่มแรงจูงใจภายในของผู้ตามให้สูงขึ้น (Liu, 2007) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นต่อความคิดและต่อจิตใจ ของบุคคลให้สูงขึ้นกว่าระดับธรรมดาที่เคยเป็น และสูงกว่าความเป็นอัตตาของผู้นั้น (Phongsriwat, 2014) การยกระดับจิตใจและการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น และยึดหลักการพัฒนาจิตใจ ทั้งของผู้นำเองและของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้เป็นแนวทางดำรงชีวิตที่สอดคล้องกัน (Northouse, 2016) โดยแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจความห่วงใยการนับถือทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นจากการแสดงออกเช่นนี้ของผู้นำ ช่วยทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญมีความสามารถในการตัดสินใจสามารถทำให้งานสำเร็จและสามารถที่จะเป็นผู้นำตนเองได้ และถือว่าเป็นกระบวนการวิสัยทัศน์ และเป็นกระบวนการเชิงจริยธรรม ที่ทั้งผู้นำและผู้ตามยึดค่านิยมที่สอดคล้องกัน (Sanders, Hoppkins and Geroy, 2019) ภารกิจการนำพาบุคลากรในองค์กรการศึกษาเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งสู่การเป็น “ผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันยิ่งใหญ่” ในการ



พัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรองรับให้การบริหารจัดการ (Office of the Education Council, 2017) แนวคิดภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีจุดเด่น คือ การทำความดีงามเพื่อผู้อื่นและมีส่วนร่วม ยึดเอา การแลกเปลี่ยนในเรื่องเกี่ยวกับการให้เป็นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อยกระดับแรงจูงใจภายใน (Cardona, 2000) เป็นกระแสทางด้านภาวะผู้นำของศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาองค์กร และบุคลากร ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง รวมทั้ง การสร้างแรงบันดาลใจ การทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงานและมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยผ่านการมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ในการนำพางองค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน งานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ใน 5 องค์ประกอบหลัก คือ จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม การให้บริการ และ สมรรถนะผู้นำ นำสู่การศึกษาองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัด

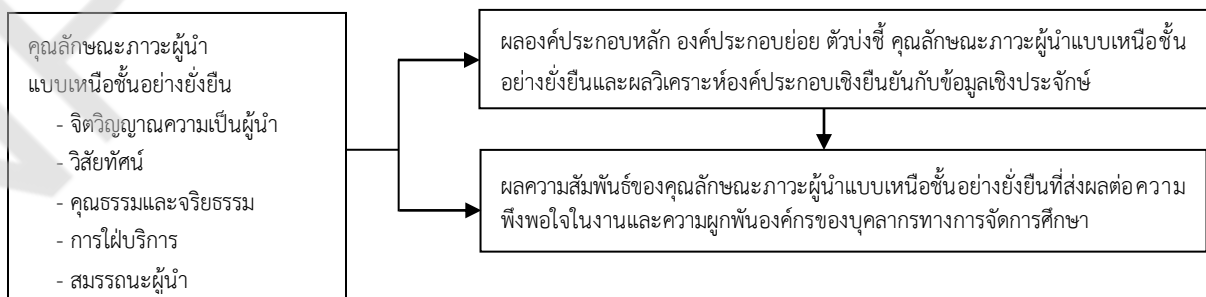
ความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการจัดการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้ง ความสุขของ ผู้ปฏิบัติงาน หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน (Bell- Roundtree, 2004) ความพึงพอใจในงานเป็น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นใน การทำงานมากขึ้น มีผลต่อความสำเร็จของงาน สามารถเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรการศึกษา ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการ จัดการศึกษาที่ตั้งไว้ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่ บุคลากรเหล่านั้นประสงค์ (Charnranong, 2014) การสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ แต่ละส่วนฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกและการกระทำที่บุคลากร ทางการจัดการศึกษาแสดงออกต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยว ให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กร ทั้งความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม (Chen, Yongxia, Jia, Liangding and Li, Chaoping et al., 2018) ทั้งนี้ ผู้นำและผู้ตามจำเป็นต้องมีการ ตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างเข้มแข็ง โดยการศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในงาน และด้านบรรทัดฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากการระดมสมอง (Brainstorming) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Learning) การสัมภาษณ์เชิงลึกที่อาศัยมุมมองพหุบริบทและวัฒนธรรม (Multi-contextual and Cultural Perspectives) และการสำรวจ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ มีความสมบูรณ์ที่สุด สามารถให้ผลการวิจัยที่เป็นคำอธิบายที่สรุปผลการวิจัย นอกจากนั้น ยังสามารถให้ผลการวิจัยที่เป็นการพรรณนาอย่างลึกซึ้ง ของการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา

ประชากร กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 3,689 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 2,954 คน รวม 6,643 คน ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ให้ความสำคัญและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย

2. กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการระดมสมอง (Brainstorming) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Learning) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interview) ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 26 และผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม 18 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 26 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู ได้มาจากการใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีคิดของ Taro Yamane (สัดส่วนร้อยละ 95) ระดับความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 และทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มชั้นหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 790 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ชนิดมีโครงสร้าง เป็นข้อคำถามสัมภาษณ์ ใน 5 องค์ประกอบ แบบปลายเปิด ได้แก่ จิตวิญญาณ ความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม การให้บริการ และสมรรถนะผู้นำ ที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ จากการกำหนด ค่า IOC (Srisa-art, 2010) ที่ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ 5 ชั้น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ส่วนที่ 2 ข้อคำถาม ได้แก่ จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม การให้บริการ และสมรรถนะผู้นำ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแบบปลายเปิด ที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach, 1970) จากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ 5 ชั้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ส่วนที่ 2 ข้อคำถามคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ส่วนที่ 3 ข้อคำถามความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 4 ข้อคำถามความสัมพันธ์ด้านความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในงาน และด้านบรรทัดฐาน พร้อมข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด ที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และมีค่าความเชื่อมั่น จากการนำไปทดลองใช้ (Try out) มีค่าความเชื่อมั่น 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ได้ดำเนินการ ตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2562 - มีนาคม พ.ศ.2563 มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้



ขั้นการวิเคราะห์

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ผลเป็นข้อมูลพื้นฐาน เป็นกรอบในการสร้างและพัฒนารอบแนวคิดในองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน และนำผลมากำหนดกรอบองค์ประกอบให้สอดคล้องกับแนวคิด โดยการวิเคราะห์จากการศึกษาองค์ประกอบและหลักการพัฒนา

2. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง และการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล ด้วยแบบสัมภาษณ์ องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 26 และผู้อำนวยการสถานศึกษา รวม 18 คน รวบรวมข้อมูลที่ได้มา

ขั้นการสังเคราะห์

3. ศึกษาเอกสารเพิ่มเติม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย นำสู่การสังเคราะห์
4. สรุป ผลองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน

ขั้นประเมินผล

5. นำแบบสอบถามองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ไปสำรวจความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 26 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู รวม 790 คน รวบรวม นำไปวิเคราะห์ผลองค์ประกอบเชิงยืนยัน

6. ประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 26 นำไปขยายผลให้กับสถานศึกษารับทราบและนำไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ

7. นำแบบสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ไปสำรวจความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 26 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู รวม 790 คน รวบรวม นำไปวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ในองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ 3 ขั้นตอน คือ 1) การลดทอนข้อมูล ให้สามารถลงรหัสเพื่อจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงคุณภาพ ให้สามารถแจกแจงความถี่ได้ 2) การจัดระบบข้อมูล คือ การจำแนกประเภทของตัวแปรจัดรวมกลุ่มตัวแปรเป็นองค์ประกอบหรือมิติของแนวคิด จากนั้นจึงรวมกลุ่มองค์ประกอบให้เป็นแนวคิด เรียกว่าแบบจำลองการวิเคราะห์ตัวแปรสู่แนวคิด และ 3) การตีความ คือ การระบุทิศทางและแนวโน้มของความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ด้วยการอธิบายและตีความที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลนำไปสู่สรุป

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) วิเคราะห์ตัวแปรที่สังเกตได้กับค่านำหนักของตัวแปร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL โดยใช้คอมพิวเตอร์

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน กับความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว จึงใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา มีผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ใน 5 องค์ประกอบหลัก กับองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัด

1) องค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณความเป็นผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย คือ การนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมี 15 ตัวบ่งชี้ (1) ยึดถือและมุ่งปฏิบัติจากการให้ความรักและเอาใจใส่ต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่ (3) มุ่งประสิทธิผลของงานบุคลากรและองค์กร (4) ให้ความสำคัญกับการรักษาดูแลบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรยาวนานที่สุด (5) สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการจูงใจ (6) แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเอง (7) ใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล (8) การวางแผนและจัดองค์กร (9) การจูงใจ การประสานงาน การสื่อสารและการประเมินผลงาน (10) รักษาบุคลากรให้ทำงานร่วมกันและเกิดความพึงพอใจในงาน (11) เป็นผู้นำที่นำได้และนำเป็น (12) กล้าที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (13) เป็นแบบอย่างที่ดี (14) มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและมีจิตใจที่เข้มแข็ง (15) มีพลังความคิดในการสร้างสรรค์งานและกิจกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย

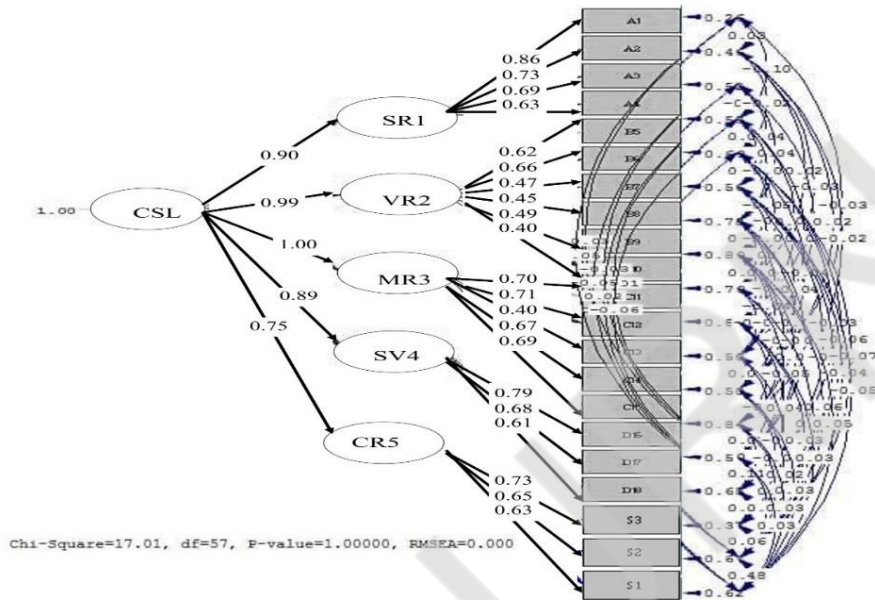
2) องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย คือ ความมีวิสัยทัศน์และทัศนคติกว้างไกล โดยมี 12 ตัวบ่งชี้ (1) ตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้ มีหรือเกิดขึ้นในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (3) เป็นแบบอย่างที่ดีและมีเป้าหมายที่ชัดเจน (4) นำพาบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวไปข้างหน้า (5) สร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (6) เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น (7) สนับสนุนให้บุคลากรกลายเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต (8) แปลงวิสัยทัศน์ให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานจริงจนเกิดผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด (9) สร้างความร่วมมือของการทำงานเป็นทีม (10) เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ที่ทำให้ค้นพบวิธีการทำงาน ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ (11) เปิดรับความรู้แบบไม่จำกัด รักที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (12) พัฒนาตัวเองและรักความก้าวหน้าอยู่เสมอ

3) องค์ประกอบหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีองค์ประกอบย่อย คือ การมีคุณธรรมประจำใจ โดยมี 11 ตัวบ่งชี้ (1) มีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ (2) ยึดถือหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล (3) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและมีสัจจะ (4) มีความรับผิดชอบในหน้าที่และความอดกลั้น (5) การเข้าใจผู้อื่น (6) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (7) ไม่คิดและตัดสินใจอะไรซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นด้วยอารมณ์และความรู้สึกส่วนตัว (8) ตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผล (9) แสดงออกถึงความจริงใจ (10) ใส่ใจในทุกความรู้สึกของทีมงาน (11) ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน

4) องค์ประกอบหลักด้านการให้บริการ มีองค์ประกอบย่อย คือ การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม โดยมี 16 ตัวบ่งชี้ (1) ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานที่มีการเสริมพลังอำนาจ (2) มีความนอบน้อม (3) ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (4) บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้หรือผู้บริการที่มุ่งบริหารจัดการทำงานเพื่อให้บุคลากรและผู้อื่นได้ (5) เอาใจใส่อำนวยความสะดวก (6) จัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ได้รับประโยชน์สุขและความสะดวกปลอดภัย (7) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร (8) เป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (9) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (10) ประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่าย (11) ร่วมคิด ร่วมจัดการและประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา (12) การประชาสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (13) พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า (14) ให้อภัย ตักเตือนและเป็นกัลยาณมิตร (15) เป็นแบบอย่างซึ่งทำให้บุคลากรเกิดศรัทธา (16) สามารถแก้ปัญหา นำพาบุคลากรและองค์กรไปถึงจุดหมาย

5) องค์ประกอบหลักด้านสมรรถนะผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย คือ การเป็นผู้นำที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยมี 14 ตัวบ่งชี้ (1) สามารถกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาทั้งบุคลากร องค์กรและตนเอง (2) สามารถนำตนเองและนำผู้อื่น (3) นำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง (5) ทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (6) มีนโยบายการสร้างอนาคตอย่างเป็นระบบ (7) การมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง (8) สร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง (9) เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (10) เป็นนักวางแผนและการเป็นผู้ตัดสินใจ (11) สร้างจิตสำนึกให้บุคลากร มองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ (12) สร้างการเปลี่ยนแปลงของแผนปฏิบัติการการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม (13) กำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผน (14) มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ใน 5 องค์ประกอบหลัก คือ จิตวิญญานความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม การให้บริการ สมรรถนะผู้นำ โดยใช้รหัสที่เป็นสัญลักษณ์ในแต่ละองค์ประกอบ ตามลำดับ ดังนี้ CSL= คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน SR1 = จิตวิญญานความเป็นผู้นำ VR2 = วิสัยทัศน์ MR3 = คุณธรรมและจริยธรรม SV4 = การให้บริการ CR5 = สมรรถนะผู้นำ มีผลวิเคราะห์ของตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 CFA องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนกับตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้

องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนกับตัวแปรที่สังเกตได้ คือ (1) องค์ประกอบด้านจิตวิญญานความเป็นผู้นำ มีตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ คือ ยึดถือและมุ่งปฏิบัติจากการให้ความรักและเอาใจใส่ต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.86, มุ่งทะเลาะสละการทำงานในหน้าที่ มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ 0.73, มุ่งประสิทธิผลของงาน บุคลากร องค์กร มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.69, ให้ความสำคัญกับการรักษาดูแลบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรยาวนานที่สุด มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 (2) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ คือ เป็นแบบอย่างที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.66, ตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.62, ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้กลายเป็นผู้นำที่ดีได้ในอนาคต มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.49, นำพาศาสนาที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวไปข้างหน้า มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.47, สร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.45, สามารถที่จะแปลงวิสัยทัศน์ให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานจริงจนเกิดผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 (3) องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ คือ ยึดถือหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.71, มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.70, มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และความอดกลั้น มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.67, การเข้าใจผู้อื่น มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.59, ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การมีสัจจะ มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 (4) องค์ประกอบด้านการให้บริการ มีตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ คือ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของผู้นำที่มีการเสริมพลังอำนาจ มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.79, บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้หรือผู้บริการที่มุ่งบริหารจัดการการทำงานเพื่อให้บุคลากรและผู้อื่นได้ มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.61, มีความนอบน้อม และไม่เห็นแก่ตนเอง ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 และ (5) องค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ที่สังเกตได้ คือ ความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาทั้งบุคลากร องค์กร ตนเอง มีค่าน้ำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.79, ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และ ทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ



มีค่านำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.61, ความสามารถนำตนเอง ความสามารถนำผู้อื่น และความสามารถนำพหุองค์กรของตนให้อยู่ในสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่านำหนักมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 ตามลำดับ โดยทุกตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน โดย 1) องค์ประกอบหลักด้านจิตวิญญาณความเป็นผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย คือ การนำพหุองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยมีตัวบ่งชี้ เช่น คุณลักษณะที่ผู้นำยึดถือและมุ่งปฏิบัติจากการให้ความรักและเอาใจใส่ต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา และทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่ มุ่งประสิทธิผลของงาน บุคลากรองค์กร การแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองและใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล จากการวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ การประสานงานการสื่อสาร และการประเมินผลงาน ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้ทำงานร่วมกัน จากการเป็นผู้นำ นำได้ นำเป็น กล้าที่จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีพลังความคิดในการสร้างสรรค์งานและกิจกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย 2) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย คือ ความมีวิสัยทัศน์และทัศนะกว้างไกล โดยมี ตัวบ่งชี้ เช่น การตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ และสร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ และเปิดรับความรู้แบบไม่จำกัด รักที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้ตามเปิดโลกใหม่ๆ ได้ 3) องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีองค์ประกอบย่อย คือ การมีคุณธรรมประจำใจโดยมีตัวบ่งชี้ อาทิเช่น มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ และยึดถือหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การมีสังขะ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความอดกลั้น ตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผล การแสดงออกถึงความจริงใจ ใส่ใจในทุกความรู้สึกของทีมงาน 4) องค์ประกอบด้านการให้บริการ มีองค์ประกอบย่อย คือ การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม โดยมีตัวบ่งชี้ เช่น ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของผู้นำ ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม การบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้หรือผู้บริการที่มุ่งบริหารจัดการหรือทำงานเพื่อให้บุคลากรและผู้อื่นได้ จากการเอาใจใส่อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่าย และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า และ 5) องค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย คือ การเป็นผู้นำที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยมีตัวบ่งชี้ อาทิ ความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาความสามารถนำตนเอง ความสามารถนำผู้อื่น และความสามารถนำพหุองค์กรของตนให้อยู่ในสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ การมีสมรรถนะและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ Phongsriwat (2014) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นระดับพฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิดเชิงบวกทั้งนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนของผู้นำจะต้องมีความสามารถที่จะแปลวิสัยทัศน์ให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานจริงจนเกิดผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด สร้างความร่วมมือของการทำงานเป็นทีมในสร้างให้บุคลากรทุกคนเกิดความร่วมมือกัน และการพัฒนาตัวเองและรักความก้าวหน้าอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Chen, Yongxia, Jia, Liangding and Li, Chaoping et al., (2018) เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนกระตุ้นทางปัญญา ในการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือ แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ซึ่งการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทางการจัดการศึกษาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย จากการสร้างแรงจูงใจ การให้คุณค่าระหว่างกันในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์งาน จากการส่งเสริมให้บุคลากรทางการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Cook and Wall (2016) การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีเทคนิคการ มอบหมายงานที่ดี สร้างทีมงาน และภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน จะมีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญ สอดคล้องกับ Northouse (2010) ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตจะจุดประกายความเชื่อมั่นจากผู้อื่น เนื่องจากได้รับความไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่กระทำ ความซื่อสัตย์ สุจริต จะสร้างความเชื่อถือในตัวผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนและความไว้วางใจจากบุคลากรทางการจัดการศึกษา ดังนั้น คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน คือ การแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองและใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผล



สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล การวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ การประสานงาน การสื่อสาร การประเมินผลงาน การรักษาบุคลากรให้ทำงานร่วมกันและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การเป็นผู้นำ นำได้ นำเป็น กล้าที่จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีพลังความคิดในการสร้างสรรค์งาน ร่วมแก้ปัญหาที่บุคลากรในองค์กร มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กร ของบุคลากรทางการจัดการศึกษา แสดงดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการจัดการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ด้านความพึงพอใจในงาน	คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	0.83**	0.00	ระดับสูง
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.82**	0.00	ระดับสูง
ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.81**	0.00	ระดับสูง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.73**	0.00	ระดับสูง
ด้านรายได้	0.72**	0.00	ระดับสูง
รวมเฉลี่ย	0.78**	0.00	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ด้านความผูกพันองค์กร	คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านจิตใจ	0.81**	0.00	ระดับสูง
ด้านความคงอยู่	0.81**	0.00	ระดับสูง
ด้านบรรทัดฐาน	0.80**	0.00	ระดับสูง
รวมเฉลี่ย	0.81**	0.00	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ใน 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้ ตามลำดับ มีค่าความสัมพันธ์รวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.78 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความผูกพันองค์กร ใน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ มีค่าความสัมพันธ์ รวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เช่นกัน โดยภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนกับความผูกพันองค์กร คือ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ที่สอดคล้องกับ Yukl (2018) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตื่นตัว การเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งการเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการทรัพยากร การมีความเข้าใจในระบบ และสอดคล้องกับ Sukkarnart, Jedaman et al (2017) การพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนรู้ การเข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนา การมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ความสามารถบริหารทรัพยากรในองค์กร และการแสวงหาของการสนับสนุนจากภายใน ภายนอกองค์กร และสอดคล้องกับ Masintree (2015) การบริหารงานการศึกษายุค 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ครัวเดียวการบริหารงานในหลักประชาธิปไตย การเคารพ



ในสิทธิและความสามารถของบุคลากร ที่มีความยืดหยุ่น และความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจต่อบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีคุณความดี ความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ จนเรียกได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปผลวิจัย

องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา โดย 1) องค์ประกอบด้านจิตวิญญาณความเป็นผู้นำ จากการยึดถือและมุ่งปฏิบัติจากการให้ความรักและเอาใจใส่ต่อบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา พุ่มเทเสี่ยสละการทำงานในหน้าที่ มุ่งประสิทธิผลของงาน 2) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ จากการเป็นแบบอย่างที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถที่จะแปลงวิสัยทัศน์ให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานจริงจนเกิดผลสำเร็จ 3) องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม จากการยึดถือหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ 4) องค์ประกอบด้านการให้บริการ จากการบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้หรือผู้บริหารที่มุ่งบริหารจัดการทำงานเพื่อให้บุคลากรและผู้อื่นได้ มีความนอบน้อม และไม่เห็นแก่ตนเอง ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และ 5) องค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้นำ จากความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาทั้งบุคลากร องค์กร ตนเอง ความสามารถนำ ตนเอง ผู้อื่น และนำองค์กรให้อยู่ในฐานะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทางการจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นสิ่ง กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจในงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานเป็นความรู้สึที่บุคลากรมีต่อองค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างเข้มแข็ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน เป็นประโยชน์ในการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ จะช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพ เป็นวิธีการ กระบวนการ และยุทธศาสตร์ ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งประการสำคัญ ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ให้ดำเนินงานเหมาะสมและใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การสร้างความเข้าใจในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป จนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย
2. คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน เป็นสมรรถนะของผู้นำที่ต้องปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเครือข่ายบนฐานความร่วมมือปฏิบัติอย่างจริงจัง อันเป็นภารกิจในองค์กรการศึกษาทุกภาคส่วน ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ประกอบกันและมีขั้นเชิงหรือศิลป์ในการที่จะนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา
3. บทบาทของบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องเน้นที่การเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน และบทบาทของตนเองไปเป็นผู้ฝึก หรือผู้อำนวยการควบคุมในการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่ จากการรวมตัวเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน ที่ส่งผลต่อปัจจัยต่างๆ ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดการวิจัย

การแสวงหาความร่วมมือและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างครอบคลุม ตลอดจน ระยะเวลาในการขยายผลความรู้ ความเข้าใจ อย่างต่อเนื่อง เป็นข้อจำกัดของงานวิจัย ที่จะทำให้เกิดในลักษณะการร่วมคิด การร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ การร่วมกำกับติดตามและประเมินผลของสถานศึกษาสู่เป้าหมายสำคัญ



References

- Bell-Roundtree, C. V. (2004). *Does manager behavior influence knowledge worker job satisfaction and organizational commitment attitudes*. Huntsville, Alabama : The University of Alabama in Huntsville.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 21(4), 201-207.
- Charnnarong, J. (2014). *Watthanatham 'ongkān rabop rāchakān khwām mettā læ khunnaphāp chīwīt kānthamngān [Organization Culture, Bureaucracy Kindness and quality of work life]*. Bangkok : Dhurakij Pundit University.
- Chen, Yongxia, Jia, Liangding and Li, Chaoping et al. (2018). Reforming Leader, Psychological Empowerment, and Employee's Organizational Commitment: Empirical Research in China. *Management World*. 1,96-105.
- Cook, J. D., and Wall, T. D. (2016). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 53,39-52.
- Cronbach. (1970). *The evolution of research*. New York : Harper Collins.
- Duangmataphon. W. (2014). *Development of Superior Leadership Indicators for Basic Educational Institution Administrators. Under the provincial administration organization (Unpublished Doctor's thesis)*. Loei Rajabhat University, Loei, Thailand
- Jedaman. P. (2019). Phāwa phū nam choēngkon yut nai satawat thī yīsip'et phūā kān plīan phān kānboṛihān chatkān suksā 4.0 yāng yangyūn [Strategic Leadership in 21st Century for Transition of Education Management 4.0 to Sustainable]. *Journal of Rajabhat Mahasarakham University*. 13(2), 27-35.
- Liu, C.H. (2007). *Transactional, Transformational, transcendental leadership : Motivation effectiveness and measurement of transcendental leadership*. California : University of Southern California.
- Masintree. K. (2015). *Yutthasāt læ kanpatirū sū kān pen thailaen sī sū [Strategy and Reform to Thailand 4.0]*. Bangkok : Ministry of Education. The office.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership : Theory and practice*. New York : SAGE.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. 5th ed. Thousand Oaks : SAGE.
- Office of the Education Council, Ministry of Education. (2017). *Nayoḃāi læ yutthasāt kānphatthana khunnaphāp kānsuksā [Policy and strategy development of education Quality]*. Bangkok : Ministry of Education. The office.
- Phongsriwat.S. (2014). *Phāwa phū nam bāep nuā chan [Transcendental Leadership]*. Retrieved September 2020, from <http://suthep.crru.ac.th>.
- Sanders, J.E., Hopkins, W.E., and Geroy, G.D. (2019). From transactional to transcendental: Toward and integrated theory of leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 9(4),21-31.
- Srisa-art. B. (2010). *Kānwichai būāngton [Preliminary Research]*. Bangkok : Phiriyasan.
- Strack and Fotter. (2002). Spirituality and effective Leadership in healthcare : is there a Connection. *Frontiers of health service management*. 18(4),3-18.
- Sukkamart. A., Jedaman. P., et al. (2017). Phāwa phū nam bāep yangyūn nai satawat thī yīsip'et phāitai kroṇ kānsuksā prathēt Thai 4.0 [The 21st Century of Sustainable Leadership under Education Thailand 4.0 Framework]. *Journal of Industrial Education*. 16(2),1-7.
- Yukl, G. A. (2018). *Leadership in Organizations*. 8th ed. Upper Saddle River : Prentice Hall.