

**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
**A DEVELOPMENT OF TRANSCENDENTAL LEADERSHIP
INDICATORS OF ADMINISTRATORS IN BASIC EDUCATIONAL
SCHOOLS UNDER THE PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS**

วชิระ ดวงมัตย์พล^{1*}, ภิญญ มนุศิษฐ์², และ ยุพร ริมชลการ³

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรปรัชญาพุทธบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Nvivo แล้วสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 679 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ ค่า Bartlett Test of Sphericity และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) และใช้โปรแกรม LISREL 8.52 วิเคราะห์องค์ประกอบและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ได้รับการพัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 101 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย และ 19 ตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบย่อย และ 27 ตัวบ่งชี้ ด้านจริยธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย และ 14 ตัวบ่งชี้ ด้านการให้บริการ มี 3 องค์ประกอบย่อย และ 13 ตัวบ่งชี้ และด้านสมรรถนะของผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย และ 28 ตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ พิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 66.90$, $df = 62$, $p = 0.31$, 0.0096 RMSEA = 0.011 Critical N = 906.91 $\chi^2 / df = 1.08$ GFI = 0.99 AGFI = 0.97 CFI = 1.00 Standardized RMR = 0.0096 แสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำ



แบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

ABSTRACT

The purposes of this study were : 1) to construct and develop the transcendental leadership indicators of administrators in basic educational schools under the provincial administrative organizations, and 2) to test the goodness of fit for structural model indicators with the empirical data.

There were two phases of this study. Phase one was the theoretical indicators construction and development with documentary analysis and the interview with 16 experts were applied for qualitative data. The earned data were analyzed by Nvivo program then synthesized the data for transcendental leadership indicators. Phase two was the test of structural model's goodness of fit with the empirical data.

The samples were 679 school administrators and teachers under the provincial administrative organization. The research instruments for data gathering consisted of and interview and a 5 point rating scale questionnaire. The quantitative data was analysed by a computer program to obtain mean, standard deviation then bartlett test of sphericity and measure of sample adequacy (MSA) were used for appropriateness of the data and factors analysis. LISREL 8.52 program was used for confirmation factor analysis and checking consistency of develop model and the empirical data.

The study found that :

1. The results of the indicators construction and development were found that the transcendental leadership indicators of administrators in basic educational schools under the provincial administrative organization were classified into 5 core factors, 16 sub factors and 101 indicators. There were spirituality of leader with 3 sub factors and 19 indicators ; vision with 4 sub factors and 27 indicators ; ethics with 3 sub factors and 14 indicators ; servant with 3 sub factors and 13 indicators and the last one was competency of leader with 3 sub factors and 28 indicators.

2. The goodness of fit test of the indicators' confirmatory factor analysis model were fit to the empirical data following the hypothesis and based on the statistic as follow : $\chi^2 = 66.90$, $df = 62$, $p = 0.31$, 0096 , $RMSEA = 0.011$, $Critical N = 906.91$, $\chi^2 / df = 1.08$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $CFI = 1.00$ Standardized $RMR = 0.0096$.

Keyword : Transcendental Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) เป็นเรื่องใหม่ที่มีมุมมองต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ เป็นแบบภาวะผู้นำที่ยึดมิติด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spiritual Dimensions) เป็นสำคัญโดยเน้นการใช้เรื่อง ค่านิยม (Values) เจตคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behaviors) เช่น ความรัก

ในเพื่อนมนุษย์ (Altruistic Love) ความหวัง (Hope) ความศรัทธา (Faith) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นเครื่องสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามเพื่อนำไปสู่การยกระดับจิตใจและการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น ผู้นำแบบเหนือชั้นจึงยึดหลักการพัฒนาจิตใจ (Spiritual Development) ทั้งของผู้นำเองและของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้เป็นแนวทางดำรงชีวิตที่สอดคล้องกัน

(Cardona, 2000 ; Fry, 2003; Sander, Hopkins & Geroy, 2003)

ผลกระทบและความท้าทายใหม่ๆ จากภาวะโลกาภิวัตน์ มีความยุ่งยากและซับซ้อนเกินกว่าแนวคิดของภาวะผู้นำต่างๆ แบบดั้งเดิมจะรับมือได้อย่างเพียงพอ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา สร้างความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งใหม่ที่จะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ แนวคิดภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นความพยายามที่จะให้ คำตอบหนึ่งต่อปัญหาและความต้องการดังกล่าว

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาและการบริหารงานในโรงเรียน จำเป็นต้องมีการพัฒนาความมีภาวะผู้นำของตนเองให้ก้าวไกลทันยุคสมัยตลอดเวลา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มองเห็นแนวทางพัฒนาความมีภาวะผู้นำในตนเองให้มีความทันสมัย เท้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด”

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัด โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หลักการและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จากเอกสาร หลักฐาน หนังสือ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการวิเคราะห์เอกสาร(Documentary Analysis) รวบรวมร่างเป็นตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและยืนยันด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยการนำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) พรรณนาหรือแสดงข้อมูล (Data Display) การสรุปผลตีความตามประเด็น (Interpretation, Conclusion) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสรุปจัดทำเป็นกรอบแนวคิดใหม่ สร้างโมเดลเชิงทฤษฎีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป

2. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีการดำเนินการดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 334 โรงเรียน รวม 6,890 คน การสุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มโรงเรียนโดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน การสุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีเจาะจง และการสุ่มตัวอย่างครู โดยการกำหนดโควตา (Quota Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 200 คนและครู จำนวน 479 คน รวมทั้งสิ้น 679 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ มีจำนวน 19 ข้อ ด้านวิสัยทัศน์ มีจำนวน 27 ข้อ ด้านจริยธรรม



มีจำนวน 14 ข้อ ด้านการให้บริการ มีจำนวน 13 ข้อ และด้านสมรรถนะของผู้นำ มีจำนวน 28 ข้อ รวมทั้งสิ้น 101 ข้อ แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่าเครื่องมือแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ .80-1.00 การวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า แบบสอบถามโดยภาพรวมมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .989 และหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อหรือตัวบ่งชี้ พบว่าเครื่องมือมีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .315-830 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เครื่องมือมีค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขอความ อนุเคราะห์ได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย โดยได้รับความร่วมมือ คิดเป็น ร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในรูปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ โดยมีเกณฑ์การแปลผลความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ แบบให้แต่ละช่วงเท่ากัน ระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด 5 ระดับ

2) การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลของตัวแปร ด้วยการทดสอบหาค่าสถิติเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่จะมาวิเคราะห์องค์ประกอบคือ Bartlett Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) ควรมีค่ามากกว่า .60 (Hair, et al. 2010)

3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ต้องมากกว่า .50 (Hair, et al., 2010)

4) การทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้พิจารณาหรือตัดสินใจในการวิเคราะห์

องค์ประกอบ ที่แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดแจ้ง, 2547; สุกมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2551) มีเกณฑ์การพิจารณาตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์ตรวจสอบความสอดคล้อง

ค่าสถิติ	ระดับการยอมรับ
χ^2	$p > .05$
χ^2 / df	ไม่ควรเกิน 2
GFI	มีค่ามากกว่า 0.90
AGFI	มีค่ามากกว่า 0.90
CFI	มีค่ามากกว่า 0.95
Standardized RMR	มีค่าต่ำกว่า 0.05
RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.06
Critical N	มีค่ามากกว่า 200

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน รวมทั้ง การวิเคราะห์การสังเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันร่างตัวบ่งชี้ สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ จำนวน 101 ตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย มีจำนวนตัวบ่งชี้ รวม 19 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การให้ความรักและเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) การทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ 3) การมุ่งประสิทธิผล มี 8 ตัวบ่งชี้

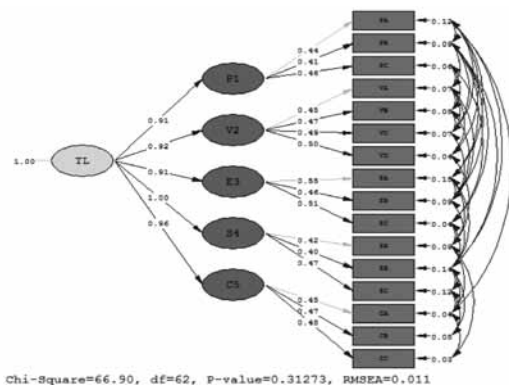
1.2 ด้านวิสัยทัศน์ มี 4 องค์ประกอบย่อย มีจำนวนตัวบ่งชี้ รวม 27 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี มี 7 ตัวบ่งชี้

1.3 ด้านจริยธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย มีจำนวนตัวบ่งชี้ รวม 14 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 3) การยึดถือหลักคุณธรรม มี 6 ตัวบ่งชี้

1.4 ด้านการให้บริการ มี 3 องค์ประกอบย่อย มีจำนวนตัวบ่งชี้ รวม 13 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การเสริมพลังอำนาจ มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) ความรอบร้อม มี 4 ตัวบ่งชี้ และ 3) ความไม่เห็นแก่ตัว มี 4 ตัวบ่งชี้

1.5 ด้านสมรรถนะของผู้ผู้มี 3 องค์ประกอบย่อย มีจำนวนตัวบ่งชี้ รวม 28 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ความสามารถนำตนเอง มี 9 ตัวบ่งชี้ 2) ความสามารถนำผู้อื่น มี 10 ตัวบ่งชี้ 3) ความสามารถนำองค์กร มี 9 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ ตามภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 66.90 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 62 เมื่อพิจารณา ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.08 GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.97 CFI เท่ากับ 1.00 Standard RMR เท่ากับ 0.0096 RMSEA เท่ากับ 0.011 และค่า Critical N เท่ากับ 906.91 แสดงว่า โมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบมีค่าเป็น

บวกและมากกว่า .30 คือ มีค่าตั้งแต่ .40 ถึง .55 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบย่อยดังกล่าว มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อย หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประมาณร้อยละ 60 ถึงร้อยละ 89

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบ สามารถจัดลำดับองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เรียงลำดับจากมากที่สุด 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ความยุติธรรม 2) การยึดถือหลักคุณธรรม และ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมากกว่า .30 คือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักตั้งแต่ .91 ถึง 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ด้านจริยธรรม ด้านการให้บริการ และด้านสมรรถนะของความเป็นผู้นำ เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น โดยองค์ประกอบหลักดังกล่าว มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้โดยองค์ประกอบย่อย หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ ประมาณร้อยละ 88 ถึงร้อยละ 98 จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถจัดลำดับความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้บริการ ด้านสมรรถนะของความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ และด้านจริยธรรมตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัย มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบองค์ประกอบ



ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ได้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรม ด้านการให้บริการ และด้านสมรรถนะของผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cardona (2000) และแนวคิดของ Tan (2010) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรม ด้านการให้บริการ และด้านสมรรถนะของผู้นำ รวมทั้งแนวคิดของ Fry (2003) และ Lui (2007) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรม และด้านการให้บริการ และสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ออกมาได้ครอบคลุม ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล แต่รายละเอียดค่าน้ำหนักอิทธิพลอาจแตกต่างเนื่องจากมีอิทธิพลของบริบทในประเทศไทยและอิทธิพลจากแนวคิดของทั้งนักทฤษฎี นักวิชาการและนักปฏิบัติ การศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสามารถพิจารณาจัดองค์ประกอบย่อยที่สอดคล้องเหมาะสมกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ได้จำนวน 16 องค์ประกอบ เป็นข้อมูลนำมาสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ ได้ตัวบ่งชี้รวม จำนวน 101 ตัวบ่งชี้ โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิด ของนักวิชาการ ได้แก่ Cardona (2000) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นทฤษฎีที่มีฐานความคิดสำคัญในลักษณะการแลกเปลี่ยน เป็นหลักการของความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยผู้นำแบบเหนือชั้นจะให้ความห่วงใยต่อผู้ตามของตนด้วยการให้สิ่งที่ดีงามเพื่อให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามที่จะทำสิ่งต่างๆ เพื่อผู้อื่นหรือแรงจูงใจปรารถนาที่จะให้แก่ผู้อื่นให้สูงขึ้น และแนวคิดของ Tan (2010) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นผู้นำที่มีความสามารถกระตุ้นให้ทุกคนเกิดวิธีการคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง จะต้องมึสติและสามารถควบคุมความรู้สึกตนให้อยู่เหนือภาวะความสับสน มีความกล้าหาญ ความสามารถในการเข้าถึงความคิด จิตใจ และจิตวิญญาณ มีความสามารถสูงในการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะผู้นำที่ยึดหลักองค์รวม กล่าวคือ ศึกษามนุษย์ในภาพองค์รวมทั้งคนซึ่ง

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทางกาย ด้านทางสมอง ซึ่งประกอบด้วยการคิดเชิงตรรกะและเหตุผล ด้านหัวใจ ซึ่งประกอบด้วยอารมณ์และความรู้สึก และด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ ได้แก่ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lui (2007) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมีความสามารถในการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ การปฏิบัติที่มีจริยธรรม เป็นผู้นำโดยการให้บริการ และเป็นผู้ชักจูงผู้อื่นในการแสดงออกทางวิสัยทัศน์

2. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยได้ตรวจสอบทฤษฎีอย่างรอบคอบ และยังได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักวิชาการ นักปฏิบัติการและผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลมารวมกัน จึงทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมุติฐานการวิจัยในครั้งนี้ที่ว่า โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยที่สามารถยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นได้ดังนี้ ผลการวิจัยของ Lui (2007) ได้ทำการวิจัย เรื่อง Transactional, Transformational, Transcendental Leadership : Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Leadership การศึกษาของ Lui เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมีผลในทางบวกในสถานที่ทำงาน คนในที่ทำงานและผลรวมทั้งหมดขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะบริการคนอื่นและสร้างคุณภาพด้านจิตใจของผู้อื่นไปด้วย ผลลัพธ์สุดท้ายก็จะเป็นประโยชน์กับองค์กร ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นคาดว่าจะได้รับประโยชน์และการยอมรับในองค์กร ความต้องการอย่างต่อเนื่องในด้านคุณค่าในการทำงาน



ส่งผลให้ความนิยมในภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมีมากขึ้น ผลการวิจัยของ Scott (2011) ทำการวิจัย เรื่อง Transcendental Leadership : The Impact of Spirituality on The Effectiveness of Women Small Business Owners. พบว่า ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถที่จะนำองค์กรให้รอดพ้นจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ จากการวิเคราะห์เอกสารของนักวิชาการทางบริหาร คือ Sanders, Hopkins และ Geroy (2003) ได้ข้อเสนอแนะว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่เป็นทางเลือกและมีความคิดเห็นว่า การมีจิตวิญญาณเป็นความรับผิดชอบที่ทำให้ภาวะผู้นำแบบนี้มีประสิทธิภาพ การมีจิตวิญญาณของผู้นำสามารถแสดงออกมาได้ 3 รูปแบบ คือ การมีจิตสำนึก การมีคุณลักษณะของศีลธรรม และความเลื่อมใสศรัทธา และผลการวิจัยของ Aldon (1998) ทำการวิจัย เรื่อง Transcendental Leadership and Evolution of Consciousness. โดยเขาสันนิษฐานว่า การรับรู้ด้านอภิปรัชญาเกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมาจากวิวัฒนาการธรรมชาติของจิตสำนึกของมนุษย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีความสนใจในทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมากขึ้น ทำให้เกิดความสนใจในเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลในทางบวกกับคนและนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กรในอนาคต นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า มีความต้องการในการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในการปฏิบัติในองค์กรในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพบว่า การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยทั้ง 16 องค์ประกอบ สามารถจัดลำดับองค์ประกอบย่อยที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นตามลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ ความยุติธรรม การยึดถือหลักคุณธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ ความสามารถนำองค์กรตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถจัดลำดับองค์ประกอบหลักที่มีความเหมาะสมในการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้บริการ ด้านสมรรถนะของผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์

ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ และด้านจริยธรรมตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์และการจัดลำดับองค์ประกอบหลัก พบว่า ด้านการให้บริการ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์มากที่สุด แสดงว่า มีความมีส่วนร่วมในการทำนายภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มากกว่าองค์ประกอบหลักอื่นๆ และในขณะเดียวกัน องค์ประกอบย่อยด้านความไม่เห็นแก่ตัว มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์มากที่สุด แสดงว่า มีความมีส่วนร่วมในองค์ประกอบหลักด้านการให้บริการ มากกว่าองค์ประกอบย่อยด้านการเสริมพลังอำนาจและด้านความอ่อนน้อม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบหลักด้านการให้บริการมาก โดยเฉพาะองค์ประกอบย่อยด้านความไม่เห็นแก่ตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะการให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไม่เห็นแก่ตัว เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการสละผลประโยชน์ส่วนตนทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ สติปัญญา เวลา และความสุขสบาย เพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์ให้บุคคลอื่นหรือสังคมส่วนรวม สอดคล้องกับพระพุทธวิมโลสิ (2528) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณธรรมด้านความไม่เห็นแก่ตัวว่า การรู้จักไม่เห็นแก่ตัวให้เป็นสิ่งของๆ ตนแก่คนที่ควรให้เป็น การแสดงน้ำใจเพื่อผู้ใดคนหนึ่ง การขจัดความเห็นแก่ตัวและอารมณ์ที่ไม่ดีออกไป เป็นการชำระล้างมลทินในจิตใจของเราให้สะอาดปลอดโปร่งแจ่มใสไม่เกลือกกลั้วอยู่กับความสับสนวุ่นวายของโลกตลอดเวลาทำให้เกิดความสุขใจในชีวิตประจำวัน เพราะการเก็บอารมณ์ขุนช่องหมองใจไว้มากๆ จะทำให้จิตใจคนเราหย่อนสมรรถภาพและเสียคุณภาพของความเป็นคนดี สอดคล้องกับ Patterson (2003) และ Winston (2003) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่เห็นแก่ตัวสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่เห็นแก่ตัวได้แก่ความกังวลเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้อื่นและการดูแลปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน ถึงแม้ว่าต้องเสียผลประโยชน์ส่วนตนในฐานะผู้นำ แนวคิดนี้ผู้นำจะแสวงหาผลประโยชน์ให้องค์การและแสวงหาประโยชน์ให้ผู้ตามโดยการสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อช่วยเหลือทำประโยชน์



ให้บุคคลอื่นหรือสังคม ได้แก่ การสละกำลังกาย การสละสิ่งของ การสละสติปัญญา การสละเวลาและการสละความสุขสบาย และสอดคล้องกับ Organ (1990) ได้กล่าวว่า การไม่เห็นแก่ตัวหรือพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือเป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่าจะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้างช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้างหรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วยสลับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในสังกัดอื่นๆ เพื่อเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น โดยการขยายขอบเขตเชิงเนื้อหาให้

กว้างขวางยิ่งขึ้น ด้วยการแสวงหาคำประกอบหลักหรือองค์ประกอบย่อย ในมุมมองทางวิชาการด้านอื่นๆ ให้หลากหลายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนของบริบทยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่จะทำให้สามารถทราบได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เกิดขึ้นได้เนื่องจากปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้าง อันจะนำไปสู่การหาวิธีการพัฒนาและยกระดับให้สูงขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงวิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น อันเป็นการแสดงการวิจัยเชิงประยุกต์ซึ่งเชื่อมโยงความรู้ในเชิงทฤษฎีไปสู่การพัฒนาศักยภาพเชิงภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างแท้จริง และควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพเชิงภาวะผู้นำ โดยเน้นกระบวนการที่หลอมรวมมิติเชิงสังคมในหลากหลายแง่มุม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในสถานการณ์จริงและในสนามวิจัยที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **8 คุณธรรมพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). **การวิจัยทางการศึกษา**. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์. (2555). **จริยธรรมผู้นำ**. ค้นจาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Ethical_Behavior.htm (วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2555)
- สุชีราภรณ์ บริสุทธิ์. (2541). **มงคลชีวิต 38**. กรุงเทพมหานคร : อักษรวิพัฒน์.
- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ : มิสชั่นมีเดีย.
- เสรี ชัดเข้ม. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน**. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2 (1) :15-42.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดิวเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). **ภาวะผู้นำ**. ค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2554, จาก <http://suthep.cru.in.th/leadership>.



- Aldon, L. J. (1998). Transcendent leadership and the evolution of consciousness. **Doctoral dissertation**, University of an Diego, CA.
- Barth, Roland S. (1991). **Improving schools from within : Teacher, parents and principals can make the difference**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Beckwith, A. L. (2011). **Transcendental leadership in action : An exploration of how self-identified transcendental leaders build a culture of workplace spirituality**, NY : ProQuest UMI Dissertation Publishing(September 2, 2011).
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership, **Leadership& Organization Development Journal**, 21(4), 201-207.
- Crossan, M., Vera, D. & Nanjad, L.(2008). **Transdent Leadership : Strategic leadership in dynamic environment**. **The Leadership Quarterly**, 19(569-581
- Erikson, E.W. (1964). **Insight and Responsibility**. New York :Norton.
- Fairholm, G. W. (2003). **Capturing the heart of leadership spirituality and community in the new American workplace**. Westpost, CT : Praeger.
- Fry, L.W. (2003, December). Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, 14(6), 693-727.
- Gardiner, J. J. (2006).Transactional, Transformational and Transcendental Leadership: Metaphors Mapping the Evolution of the Theory and Practice of Governance, **Leadership Review**, Vol.6, 62-67.
- Hair, Jr, J. F. et. al. (2010) **Multivariate data analysis**. : A global perspective. 7ted. New Jersey : Prentice-Hall
- Lui, C. H. (2007). Transactional, transformational, transcendental leadership: Motivation effectiveness and measurement of transcendental leadership. **Doctoral Dissertation**, University of Southern California, Los Angeles.
- Moosbrugger, D. P.,& Patterson, K. (2008). **The servant leadership of a law enforcement chaplain**. Paper present of the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, USA.
- Okomo-Okello, F. (2011, December). **Transcendental Leadership**. Speech delivered during the launch of Modular MBA Program at the Strathmore Business School(SBS).
- Organ, D. (1990). **The motivational basis of organizational citizenship behavior**. **Research in Organizational Behavior**, 12(1). 43-72.
- Patterson, K.A. (2003). **Servant leadership : A theorytical model**. Doctoral dissertation, Regent University, Virginia Beach, VA.USA.
- Sander, Hopkins & Geroy. (2003). From transactional to transcendental: Toward an integrated Theory of leadership. **Journal of Leader & Organizational Studies**, 9(4), 21-31.
- Scott, K. G. (2011). **Transcendental leadership : The impact of spirituality on the effectiveness of woman small business owners**. NY : ProQuest UMI Dissertation Publishing(September 12, 2011).
- Tan, Victor S.L. (2010). Managing Change: Understanding Corporate Culture, the quarterly magazine of The Malaysian Institute of Management ,44.(1).
- Waddell, T. J. (2006, August). **Servant leadership**. Paper presented at the Servant leadership Research Roundtable, Regent University, Verginia Beach, V.A. Retrived September 30, 2009, from http://www.regent.edu/acad/sls/prublication/conference_proceedings/ servant_roundtable/2006/pdf/waddell.pdf.



- Wilmore, E.L. (2002). **Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards**. Thousand Oak, California: Conwin Press.
- Winston, B. E. (2003). **Extending Patterson's servant leadership model : Explaining how leaders and followers interact in a circular model**. Paper presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Verginia Beach, VA. Retrieved September 30,2009.