

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดอุดรธานี

THE AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR
AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT UNDER
THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
IN UDONTHANI PROVINCE

สุทธิ สิปิกา^{1*}, วันทนา อมตาริยกุล² และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์³

Sutthi Siphika^{1*}, Wantana Amatariyakul² and Praporntip Kunakornpitak³

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000^{1,2,3}

Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udonthani District,
Udonthani Province 41000^{1,2,3}

*Corresponding author E – mail: sutthi-ssk@hotmail.com

(Received: Jan 27, 2019; Revised: Mar 9, 2019; Accepted: Mar 10, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of authentic leadership of school administrators under the Office of Primary Educational Service Area in Udonthani province, 2) to investigate the level of the organizational commitment of the school administrators and 3) to examine the authentic leadership affecting the organizational commitment of the school administrators. The sample group consisted of 248 school administrators. The research instrument was the 5-point rating scale questionnaire on authentic leadership and organizational commitment of school administrators. The data were analyzed for frequency, mean, standard deviation and the stepwise multiple regression. The results revealed; 1. the authentic leadership of the school administrators was at the high level both overall and in aspects. 2. The organizational commitment of the school administrators were at the high level both overall and in aspects. 3. The authentic leadership of the school administrators affecting the organizational commitment were composed of internalized moral perspective factor, self-awareness factor, learning to the future factor and relational transparency factor. These predictors accounted for 59.50 percent of the variance at significant .01.

KEYWORDS: Authentic Leadership, Organizational Commitment, School Administrators

บทนำ

ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการบริหารงานภายในองค์การซึ่งเป็นที่ยอมรับคือทรัพยากรบุคคลที่ทำให้การทำงานในองค์การขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องมียุทธวิธีที่สำคัญในการบริหารงาน เพื่อรักษานุเคราะห์ในองค์การให้มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น และยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยผู้นำขององค์การ เพราะเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม อันส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะแสดงศักยภาพของตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างจริงจังเต็มความสามารถ การทุ่มเทกายใจทั้งหมดจะเป็นพลังผลักดันให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สิริพงศ์ นवलสกุลธนะ, 2549)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมทั้งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) การพัฒนาให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การนั้นจำเป็นเพราะต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน โดยผู้ที่มีอิทธิพลต่อบริบทในการทำงานในโรงเรียนมากที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความผูกพันต่อองค์การ

(ธีรภัทร กุโลภาส, 2556) นอกจากนี้ความสามารถของผู้นำยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำบางคนอาจใช้ความสามารถไม่เต็มที่หรือขาดการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตน ละเลยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์การอันส่งผลให้องค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือและร่วมใจจากบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ (Topping, 2001 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบรรยากาศของโรงเรียนในระดับสูง นอกจากนี้ ศักยภาพของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ อีกทั้งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการบริหารจัดการของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง

ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ (สันติ บุรณะชาติ, 2558) ในอดีตที่ผ่านมาพบว่าการศึกษากับภาวะผู้นำมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับคุณลักษณะและยุทธศาสตร์แต่ในปัจจุบันพบว่ามุ่งให้ความสำคัญ

ไปที่พฤติกรรม แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่ได้รับการความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันและเป็นประเด็นวิจัยที่ได้รับความสนใจในวงกว้างในหลายศาสตร์สาขาวิชาในรอบหลายปีที่ผ่านมา เนื่องจากผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นกับผู้ตามและองค์การหลายประการ ผู้นำที่แท้จริงเป็นคนที่เข้าใจตนเอง แสดงความจริงใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของตน คุณลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ในผู้นำทางการศึกษาเช่นกัน โดยผู้นำที่แท้จริงช่วยส่งเสริมความไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพ และการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ (ธีรภัทร กุลโสภาส, 2560) ผู้นำที่แท้จริงจะแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาอย่างจริงใจในการทำความเข้าใจกับภาวะผู้นำของตน เพื่อที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์แก่ส่วนรวมได้อย่างประสบผลสำเร็จ

จากข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา จังหวัดอุดรธานี ประจำปีการศึกษา 2561 โดยการวิเคราะห์ SWOT พบว่า จุดด้อยสำคัญของการจัดการศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีประสบกับปัญหาการโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง อันเนื่องมาจากปัญหาการย้ายโรงเรียนในทุก ๆ ปี ทำให้นโยบายการจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2561) ดังนั้นจากปัญหาข้างต้น

ที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า การโยกย้ายของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งใหม่อยู่บ่อยครั้งนั้น สาเหตุอาจเกิดขึ้นมาจากการขาดความผูกพันต่อองค์กร เพราะบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ทุ่มเท และกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับการนำภาวะผู้นำที่แท้จริงมาปรับให้เหมาะสมกับบรรยากาศขององค์กรให้ตนเองมีความผูกพันต่อองค์กรสามารถยอมรับกับภาระงานในหน้าที่ของการบริหารจัดการและงานของฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นมีการตระหนักจริง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส และมีกระบวนการที่สมดุล ย่อมทำให้ตนเองปฏิบัติงาน ยอมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม และเกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่บรรยากาศในทางที่ดี ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริง และสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของระบบการทำงานภายในของสถานศึกษา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร เป็นทักษะที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ แสดงออกถึง ความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะส่งผลให้ตนเองแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่ทุ่มเท มุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เกิดความผูกพัน และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริง และสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนให้สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน อันจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี รวมทั้งสิ้น 698 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 – 4 ในจังหวัดอุดรธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 248 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธา จำนวน 10 ข้อคำถาม ด้านความทุ่มเท จำนวน 10 ข้อคำถาม และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในตน จำนวน 10 ข้อคำถาม ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ จำนวน 9 ข้อคำถาม ด้านกระบวนการที่สมดุล จำนวน 10 ข้อคำถาม ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน จำนวน 9 ข้อคำถาม และด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามตามประเด็นการศึกษาวิจัย ตามแนวทฤษฎี ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence:IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดยพบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น .94 พร้อมทั้งมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามจำนวน 248 ฉบับทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถามโดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถาม

กลับคืนมาจำนวน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความศรัทธา	4.18	0.46	มาก
2. ด้านความทุ่มเท	4.35	0.43	มาก
3. ด้านความจงรักภักดี	4.15	0.44	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร

สถานศึกษา และตัวแปรพยากรณ์คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ปัจจัยกระบวนการที่สมดุล ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน และปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 3 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ในด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{X} = 4.35$) ด้านความศรัทธา ($\bar{X} = 4.18$) ด้านความจงรักภักดี

($\bar{X} = 4.15$) และผลการศึกษาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความศรัทธา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ยินบุคคลอื่นตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในทางไม่ดีหรือไม่ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลทันที ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยซื่อตรง

ด้านความทุ่มเท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่างของโรงเรียนอย่างเต็มที่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความตรงต่อเวลา

ด้านความจงรักภักดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายินดีหากต้องเปลี่ยนหน้าที่ใหม่เพื่อความเหมาะสมของการดำเนินงานของโรงเรียน

2. การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 5 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการตระหนักในตน	4.10	0.56	มาก
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์	4.14	0.59	มาก
3. ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.11	0.58	มาก
4. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน	4.12	0.63	มาก
5. ด้านการเรียนรู้สู่อนาคต	4.11	0.36	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.45	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาเป็นด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ($\bar{X}=4.12$) ส่วนด้าน

กระบวนการที่สมดุลและด้านการเรียนรู้สู่อนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.11$) และด้านการตระหนักในตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.10$) และผลการศึกษาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการตระหนักในตน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจในความสามารถของตนเอง

ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับผู้ร่วมงานในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ จนทำให้เกิดความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน

ด้านกระบวนการที่สมดุล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลงานของครูจากความรู้ความสามารถและคุณธรรม ความดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม

ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมจิตใจของตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตามคุณงามความดี ความถูกต้องบนพื้นฐานของคุณธรรม

ด้านการเรียนรู้สู่นาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งอนาคต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอดทนต่อการทำงานหนักเพื่อให้งานดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

3. การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

Model	R	R ²	Adj R ²	S.E.	Sig.
1. (X ₄)	.707	.500	.498	.268	.000*
2. (X ₄), (X ₁)	.737	.543	.540	.257	.000*
3. (X ₄), (X ₁), (X ₅)	.753	.566	.561	.251	.000*
4. (X ₄), (X ₁), (X ₅), (X ₂)	.772	.595	.589	.243	.000*

*p ≤ .01

จากตารางที่ 3 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการมี 4 ปัจจัย เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน (X_4) ปัจจัยการตระหนักในตน (X_1) ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต (X_5) และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .772 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

การพยากรณ์ (R^2) = .595 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 59.5 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Adj R^2) เท่ากับ .589 หรือร้อยละ 58.90 นั่นคือ เมื่อนำตัวแปร (X_4) (X_1) (X_5) และ (X_2) มาร่วมกันพยากรณ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร (Y) ได้ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน (X_4) ปัจจัยการตระหนักในตน (X_1) ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต (X_5) และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 59.50

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

ภาวะผู้นำที่แท้จริง	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	b	S.E.	β	t	
ค่าคงที่ (Constant)	1.353	.195		6.950	.000
ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน (X_4)	.188	.041	.309	4.629	.000*
ปัจจัยการตระหนักในตน (X_1)	.089	.042	.132	2.104	.036
ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต (X_5)	.245	.052	.237	4.762	.000*
ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	.176	.042	.277	4.186	.000*
Multiple R = .772 R^2 = .595 Adjusted R^2 = .589 S.E. = .243					

* $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนในรูปมาตรฐาน (β) คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน (X_4) ปัจจัยการตระหนักในตน (X_1) ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต (X_5) และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2) ตามลำดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .772$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59.50

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.353 + .188(X_4) + .089(X_1) + .245(X_5) + .176(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .309(X_4) + .132(X_1) + .237(X_5) + .277(X_2)$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความทุ่มเท ด้านความศรัทธา และด้านความจงรักภักดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านการเรียนรู้สู่อนาคต และด้านการตระหนักในตน

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีความศรัทธาต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย ความคิดสติปัญญา ในการทำงานเพื่อองค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพัน

ต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ ดังที่ บุชานันท์ (Buchanan, 1974) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความพยายามร่วมมือกัน มีกำลังใจ และมีความสามัคคีกัน มีความรู้สึกประทับใจ ภูมิใจ มีความเป็นห่วงเป็นใย เอาใจใส่ต่อโรงเรียนและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียน จะมีการพัฒนาทั้งด้านโรงเรียน ด้านครู และด้านนักเรียน ผู้บริหารจะสร้างอัตลักษณ์ และรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน จะทำให้ครูมีความจงรักภักดี คือ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมัยศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน โดยผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โจมาซ (Jomah, 2017) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้าง

จิตวิทยาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของนักวิชาการชาวซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นอิสระที่มอบให้กับพนักงานในการตัดสินใจในที่ทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากย่อมส่งผลดีต่อองค์การของตน ในการที่จะเต็มใจทุ่มเทกำลังกายใจและความจงรักภักดีทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ ตลอดจนจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภายในองค์การนั้นไว้

2. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงจะมีคุณลักษณะเข้าใจตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างชัดเจน มีบทบาทในการนำองค์การด้วยการยึดหลักของคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารจัดการอันเป็นการปฏิบัติตามหลักค่านิยมที่ตนนับถืออย่างคงเส้นคงวา และใช้เป็นฐานในการตัดสินใจในทุกเรื่องจนเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานเนื่องจากเป็นคนที่เข้าใจตนเอง บริหารงานบนพื้นฐานของคุณธรรม

ที่ตนยึดถือ มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ อุทิศตนให้กับงานหนัก ซึ่ง วาลุมบวา และคนอื่น ๆ (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing and Peterson, 2008) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ผู้นำในการสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกและจริยธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง มีมุมมองเชิงจริยธรรม มีการประมวลผลรอบด้าน และมีความโปร่งใสในสัมพันธภาพที่ผู้นำมีผลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง และตระหนักรู้ในสิ่งที่กระทำต่อผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของสุธาสนี แสงมุกดา (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะมีประสบการณ์ทำงานมายาวนาน รู้จักตนเอง เข้าใจข้อบกพร่องของตนและสามารถจัดการกับข้อบกพร่องนั้นได้ รวมถึงเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์สูงสุด เห็นคุณค่าในตนเอง และยึดหลักศีลธรรมสามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ แม้จะต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และต้องให้การบริการแก่สังคมด้วยดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ภาวะผู้นำที่แท้จริงยังเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของ

วิชาชีพ) ตามข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องจำนวน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นทักษะที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชนซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจากการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และการมีบุคลิกภาพที่ดี อันจะส่งผลต่อการยอมรับนับถือของบุคลากร เกิดความศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยดีด้วยความพึงพอใจ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธาดา สายทิ (2556) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในระดับมากจะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การจูงใจตนเองด้วยแรงจูงใจภายใน ความตระหนักรู้ในตนเอง การมีสัมพันธภาพที่โปร่งใส กระบวนการตัดสินใจที่สมดุลของข้อมูล และการรับรู้คุณธรรม

ภายในตน ตามลำดับ (โกศล ตามะทะ, 2559; ขวัญฤดี อาภาพันธ์, 2559)

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี จากปัจจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงทั้ง 5 ปัจจัย พบว่ามีปัจจัยที่ทดสอบแล้วว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ 4 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้ส่วนบุคคล และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.353 + .188(X_4) + .089(X_1) + .245(X_5) + .176(X_2)$$

โดยมีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี จะมีตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปรดังกล่าว โดยที่ปัจจัย

มุมมองเชิงจริยธรรมภายใน เป็นปัจจัยแรก que เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 50.0 ($R^2 = .500$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ในการที่จะประพฤติตนตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ให้ความเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่วาลุมบวาและคนอื่น ๆ (Walumbwa et al., 2008) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถชี้วัดได้ว่าหากจะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งแรก que ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงและต้องประพฤติปฏิบัติให้ปรากฏคือ การทำให้ตนเองให้มีมุมมองเชิงจริยธรรมภายในนั่นเอง ซึ่งจะช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร

ปัจจัยที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ปัจจัยการตระหนักในตน ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .543 ($R^2 = .543$) หรือมีอำนาจทำนายร้อยละ 54.30 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์

ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.30 แสดงให้เห็นว่า ในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการตระหนักในตน เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี และเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจความรู้สึกและความคิดอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ ดังที่โกลแมน (Goleman, 1998) กล่าวไว้ว่าการตระหนักในตนจะช่วยให้บุคคลสามารถประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนเองได้ เข้าใจความรู้สึกของตนเองว่ามาจากสาเหตุใด มีสติรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกของตนเอง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักในตน จะส่งผลให้ตนเองแสดงออกซึ่งความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานจนสำเร็จลุล่วง และสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยตัวที่สามที่เข้าสมการคือ ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .566 ($R^2 = .566$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 56.60 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.30 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากการเรียนรู้สู่อนาคตเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2550) กล่าวไว้ว่า ปัจจุบัน

โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ไม่มีวันหยุดนิ่ง ดังนั้นความสามารถของผู้นำที่สามารถในการเรียนรู้อนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะการทำงานแบบมุ่งอนาคต และนำความรู้ความสามารถมาใช้ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ด้วยการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์การ

ปัจจัยตัวที่สี่ที่เข้าสมการ คือ ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .595 ($R^2 = .595$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 59.50 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสี่ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.90 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ เป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้หรือเปิดเผยข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่ง นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010) กล่าวว่า การเปิดเผยหรือให้รู้กระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการพิจารณา การเปิดเผยหรือบอกให้รู้ถึงความคิดของตนเองว่าเป็นอย่างไร การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีเจตคติต่อองค์การในทางบวก มีความรู้สึกที่เป็นบวกเดียวกันกับองค์การ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะ

ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลักเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในครั้งนี้อยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การประมวผลที่สมดุล การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง คุณธรรมจริยธรรมภายในเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.30 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศลตามะทะ (2559) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทิพย์ สามหาดีไทย (2560) พบว่า ผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีอำนาจการทำนายภาวะได้ร้อยละ 41.90

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านทุ่มเท ด้านความศรัทธา และด้านความจงรักภักดี ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้นจนถึงระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของตนเองเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านไปใช้ เป็นข้อมูลในการส่งเสริมพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของตนเอง โดยเฉพาะในด้านความจงรักภักดีที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การไม่ย้ายไปโรงเรียนอื่น การกล่าวถึงโรงเรียนในทางบวกอยู่เสมอ การพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนดำรงอยู่ต่อไป เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านการเรียนรู้สู่อนาคต และด้านการตระหนักในตน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการตระหนักในตน ซึ่งเป็นการรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง ตลอดจนรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน

ข้อดี ข้อเสีย ของตน ให้สามารถจัดการกับ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน ตนเองได้

3. ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์ การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด อุตรดิตถ์ โดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยมุมมอง เชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนัก ในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัย ความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ดังนั้นผู้บริหารสถาน ศึกษาควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้วยการพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม ภายในตนมากยิ่งขึ้น มีการประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักคุณงามความดี ความถูกต้อง หรืออาจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ฝึกการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ฝึกการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ของตนเองให้เหมาะสม ตลอดจนการแสดงออก ให้คนอื่นเห็นความสามารถของตนเองอย่างตรง ไปตรงมา คาดการณ์แนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ในการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในอนาคต ด้วยการกำหนดเป้าหมายสู่ผลลัพธ์ การเปิดเผย ข้อมูลต่าง ๆ จนทำให้เกิดความไว้วางใจ ต่อผู้ร่วมงาน การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นหรือ หน่วยงานภายในและภายนอกองค์การเข้าถึง ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อ

การแสดงออกซึ่งการดำเนินการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคลากรและนักเรียน

การทำงานด้วยความตรงต่อเวลา ตลอดจน การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญ ก้าวหน้าของโรงเรียน การมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบายและแผนปฏิบัติงานของ โรงเรียน การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยม ของโรงเรียน การมีแนวคิด ค่านิยม ที่กลมกลืน กับบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาาระดับความผูกพัน ต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า องค์ประกอบด้านความ จงรักภักดี เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควร หาสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้องค์ประกอบด้าน ความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยต่ำ พร้อมทั้งหา แนวทางในการพัฒนาความจงรักภักดี ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยมุมมอง เชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัยความ โปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ดังนั้นจึงอาจมีการศึกษา วิจัยต่อไปถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ปัจจัยนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ที่แท้จริงเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ตามไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- โกศล ตามะทะ. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ขวัญฤดี อาภาพันธ์. (2559). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2550). สภาวะผู้นำที่แท้จริง. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/Thanatbb>
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์การยุคใหม่ (Organizational Leadership). กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 9(2), 6 – 7.
- วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สันติ บุรณะชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26(3), 1 – 13.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2561). ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2561. อุดรธานี: สำนักงานฯ.
- สิริพงศ์ นวลสกุลชนนท์. (2549). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุชาดา สายทิ. (2556). อิทธิพลของเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผูกพันและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน. (ดุษฎีนิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- สุธาสิณี แสงมุกดา. (2554). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- โสสมัยลีรี มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Buchanan, B. II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533–546.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343 – 372.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Jomah, N. B. (2017). Psychological empowerment on organizational commitment as perceived by Saudi academics. *World Journal of Education*, 7(1), 83 – 92.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Mowday, R., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Employee–organization linkages (The psychology of commitment, absenteeism, and turnover)*. New York: Academic Press.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory – based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89 – 126.