ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นกับการจัดการสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน ในศตวรรษที่ 21

The Superior Visionary Leadership and the Organizational Management of Private Higher Education Institutions in the 21st Century

กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล[1]
Krisdaporn Rujithamrongkul[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยองค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นจัดการสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน และอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นที่มีต่อการจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงเสนอรูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นจัดการสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารการศึกษาเชิงนโยบาย ผู้บริหารองค์การและหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเอกชน และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 1,382 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย มีค่าความเชื่อถือครอนบาคอัลฟ่า 0.95 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นที่ใช้จัดการองค์การและหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนให้บรรลุเป้าหมายโดยรวม ตามลำดับความสำคัญของการใช้จากมากไปหาน้อยคือ เศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ พฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ และสมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น มีอิทธิพลเชิงบวกทำให้องค์การและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายสูงมากถึงร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (R^2 = 0.64, sig .000) คือ เศรษฐกิจพอเพียงกับสมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น ประการสุดท้ายยังมีรูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นจัดการในศตวรรษที่ 21 ยุคที่ใช้ระบบดิจิตอลและเทคโนโลยีสารสนเทศสืบค้นหาข้อมูลคือ ผู้บริหารและผู้นำที่เกี่ยวข้องในทุกระดับต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การและหน่วยงานของตนในทิศทางเดียวกัน และกำหนดเป้าหมายที่คาดหวังในศตวรรษที่ 21 เป็นพลังกระตุ้นจูงใจการทำงานร่วมกันสู่ความสำเร็จแบบสมดุลของเศรษฐกิจพอเพียงกับสมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำอื่นๆ เชื่อมโยงเวลา สถานที่ สถานการณ์ขับเคลื่อนองค์การให้อยู่รอด สู่การเติบโตที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น การจัดการ เป้าหมาย สถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน ศตวรรษที่ 21

[1] ผู้ช่วยอธิการบดี ดร.กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

[1] Assc.Rector Dr.Krisdaporn Rujithamrongkul, Doctor of Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Bangkok Thonburi University.

Abstract

The objectives of this research were to study the superior visionary leadership management factors, the influence of the superior visionary leadership on organizational management to achieve goals, and the types of business management with the superior visionary leadership in the 21st century. The respondents are 1,380 people, including senator and consultant of the committees on education and sport, vice presidents, teachers and other participants, were guaranteed by reliability cronbach's alpha (0.95). Data were analyzed using descriptive statistics (ratio, means and standard deviation) and stepwise multiple regression analysis.

The research results have indicated that the factors of the superior visionary leadership used to manage organizations and its subordinate of Private Higher Education Institutions. In order to achieve highest and effective goals consist of sufficiency economy, ethics and moral, superior visionary competency, visionary behavior and visionary cultural, respectively. In addition, the superior visionary leadership had a statistically significant positive effect on organizational effectiveness up to 64 % (R^2 = 0.64, sig .000), which compose of the sufficiency economy and superior visionary competency. Finally, The superior visionary leadership model in the 21st Century is managing of superior visionary leadership in the digital era, using technology for searching information, which completely different from the previous era. More specifically, the leader at all levels and other relevant people should develop their attributes and behaviors of leadership to be consistent with the context of the organization and its sub-entities. To define the expected goals of the 21st Century mission as a motivation in collaboration to successful, by using the balance of sufficiency economy principle, superior visionary competency and other leadership factors.

Key words: The Superior/Transcendental Visionary Leadership, Management, Goals, Private Higher Education Institutions, the 21st Century

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ผลักดันให้ผู้บริหารของทุกประเทศเปลี่ยนแปลงพัฒนาวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์ และนำยุทธศาสตร์มาใช้จัดการองค์การทุกระดับของประเทศอย่างท้าทาย ภายใต้วิกฤตการณ์ถดถอยของเศรษฐกิจโลกกับการแข่งขันรุนแรงในระดับเวทีระดับโลก ต้องกำหนดกลยุทธ์เชิงวิสัยทัศน์ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจว่า เมื่อนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ สามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสำเร็จได้จริง เพื่อสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตต่อเนื่องอย่างเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

การมีกลยุทธ์ขับเคลื่อนความสำเร็จให้กับองค์การนั้นยังไม่เพียงพอต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกอนาคต โดยเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่ไม่ใช้เพียงเป็นผู้นำเท่านั้น แต่ต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และมีสมรรถนะที่เหนือชั้นกว่าคู่แข่ง เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนองค์การให้สามารถรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสร้างเป็นภาวะผู้นำสมัยใหม่ เป็นวัฒนธรรมองค์การใช้ตอบโต้กระแสแนวโน้มเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดคุณค่าในการทำงานโดยรวมแก่ผู้บริหารและผู้นำตั้งแต่ฝ่ายนโยบาย เทคนิค ปฏิบัติการและเกี่ยวข้องมากขึ้น

ดังนั้น องค์การสำคัญที่เกี่ยวข้องในการสร้างผู้บริหารผู้นำยุคใหม่ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงคือ สถาบัน

การศึกษาภาคเอกชนในระดับอุดมศึกษา ที่ต้องเร่งศึกษาเพราะเป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนความเป็นผู้นำองค์การให้กับประเทศได้ดียิ่ง เพราะมีความยืดหยุ่นสูงในการตัดสินใจทางการเงิน เข้าใจในบริบทของตนเองต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาได้ง่าย รวดเร็ว และนำองค์การให้ขับเคลื่อนในทิศทางสอดรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ดี ที่เรียกว่า ทักษะภาวะผู้นำ สำหรับใช้จูงใจบุคลากรของตนให้ปฏิบัติตาม อันหมายถึง การเป็นผู้นำที่มีจุดเด่นทางแนวความคิดทางด้านจิตใจ ซึ่งมิติแห่งจิตวิญญาณ ให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งกายและจิตใจในการ คิด ทำ นำ รู้ อยู่ดื่น เป็นกุญแจสำคัญทำให้เพิ่มผลการดำเนินงาน ลดความเสี่ยงและสร้างโอกาสที่ท้าทาย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560; Bateman et. al., 2017) ทำให้เกิดผลมากมายต่อเนื่องตามมาคือ การพัฒนาองค์การสร้างความเป็นชาติไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ปัจจัยองค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นจัดการสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนให้บรรลุเป้าหมาย

2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น มีอิทธิพลต่อการจัดการสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนให้บรรลุเป้าหมาย

3) เสนอรูปแบบการจัดการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นของสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนในศตวรรษที่ 21

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

แนวคิดผู้บริหารและผู้นำองค์การ เป็นกลไกหัวใจสำคัญมากที่สุด ทำให้องค์การอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง เป็นผู้มีพลังสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของตนทำงานเป็นทีมร่วมกันด้วยกายและจิตใจอย่างมีระบบแบบแผนช่วยให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง จากการยอมรับและมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดทิศทางขององค์การสู่ความสำเร็จ (Avolio, et.al, 1999) รวมถึงมีความรักผูกพันศรัทธาภักดี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันในทุกฝ่ายทุกระดับ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ พัฒนาตนเองต่อเนื่องเป็นอุดมการณ์ บันดาลใจใฝ่รู้คู่คุณธรรม เป็นเครื่องมือจัดการคนให้มีภาวะผู้นำแบบสมดุลหรือดุลยภาพ ก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำมืออาชีพที่ใช้ศิลปะและศาสตร์เชิงบูรณาการทั้งเป้าหมาย กระบวนการจัดการและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม (ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ, 2558; โชค บูลกุล, 2558 ; Nahavandi, 2015)

แนวคิดการจัดการผู้นำขององค์การในอนาคต เมื่อต้องเผชิญวิกฤตการเปลี่ยนแปลงได้ก้าวข้ามวิกฤติปัญหาอุปสรรคหลากหลายที่แตกต่างกันตามแต่ละพื้นที่สถานการณ์ และกาลเวลาให้กลายเป็นโอกาสอย่างท้าทาย เริ่มต้นจากผู้บริหารกับการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีสมรรถนะจัดการองค์การของตนเองร่วมกับเครือข่ายชุมชนพัฒนาคนร่วมกัน เช่น การให้บริการงานวิชาการ คำปรึกษา การแก้ปัญหา เป็นพลังร่วมสนับสนุนเป็นองค์การผู้นำ องค์การยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น คือ กลยุทธ์ภาวะผู้นำเหนือชั้น (Jansen, 2009) เช่นเดียวกับ Steve Job ที่ดำเนินงานตามเป้าหมายและความฝันที่ต้องการไปให้เกิดขึ้นจริงได้ เรียกว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ทั้งมิติด้านจิตใจ จิตวิญญาณ จิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมที่มุ่งกระทำเพื่อผู้อื่นหรือส่วนรวมคือ ภาวะผู้นำเหนือกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น

การทบทวนแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น พัฒนาต่อยอดมาจาก ภาวะผู้นำเหนือชั้น (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามลำดับ อีกทั้งยังมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สรุปว่า การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเหนือชั้น ภาวะผู้นำดุลยภาพ ล้วนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางาน องค์การและประเทศชาติ เป็นภาวะของผู้นำที่สามารถนำพาบุคลากรของตนสู่เป้าหมายขององค์การสำเร็จ มากกว่าเป็นเพียงผู้นำจากตำแหน่งงานอย่างท้าทายให้ก้าวข้ามสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงรุนแรงสู่ยุคระบบดิจิตอลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีบทบาทมากที่สุดแปรเปลี่ยนเป็นโอกาสในการนำพาองค์การให้อยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน สรุปเป็นองค์ภาวะผู้นำสำคัญที่ต้องเร่งศึกษาคือ คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ พฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ สมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นและเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้สร้างความสมดุลให้องค์การเติบโตได้อย่างยั่งยืนตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ครอบคลุมคุณสมบัติของผู้นำให้มีบทบาทนำ

การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมคือ การศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ที่บ่งชี้พลังอำนาจ คุณลักษณะ สมรรถนะ พฤติกรรม สถานการณ์ คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นตัวตนที่ซ่อนเร้นและแสดงออกแบบดุลยภาพ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, Avery & Bergesteiner, 2016) เป็นภาวะผู้นำดุลยภาพสู่ความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิตอลแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนให้ชัดเจนมากขึ้น (ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ, 2558)

สรุปได้ว่า การนำองค์การสู่เป้าหมายที่ต้องการหรือกำหนดไว้ขึ้นอยู่กับ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และมีความสามารถเหนือชั้นจากการคิดนอกกรอบ มีความหมายมากกว่าและจำเป็นอย่างยิ่ง จากการมีวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมแบบอย่างที่ดีมีคุณค่าเหนือกว่าคู่แข่ง จากการให้โอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระ เป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ดี ให้มีความหวังและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จด้วยปัญญาร่วมกับจิตวิญญาณยกระดับการตระหนักรู้จิตสำนึกต่อคุณค่าผลงานที่ต้องการกับแนวทางความสำเร็จเหนือชั้นที่ก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นผลประโยชน์ของทีมงานขององค์การโดยรวมเป็นสำคัญ และสนับสนุนกระตุ้นสร้างความคิดใหม่ๆ เป็นผู้บริหารที่ดี (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560) มีเทคนิคจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นสำคัญ

ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้นำองค์การการศึกษาทุกระดับจำเป็นต้องเข้าใจภาวะผู้นำ เพื่อเป็นครูที่ดีที่สร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพ เป็นผลผลิตของชาติและของแผ่นดินตามมา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา ภาคเอกชน ซึ่งมีความสามารถจัดการงบประมาณของตนอย่างมีคุณภาพ สร้างอัตลักษณ์การเป็นผู้นำการศึกษามืออาชีพ เตรียมพร้อมรองรับนโยบายของภาครัฐกับการขับเคลื่อนบ่มเพาะความรู้วิชาชีพ สร้างระบบวิธีคิดนวัตกรรมใหม่ๆ เชิงรุกและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ให้ทั้งครูและนักศึกษามีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การกับหน่วยงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ตัวอย่างศึกษาคือ ผู้บริหารการศึกษาเชิงนโยบาย ผู้บริหารองค์การ ผู้นำหน่วยงาน ผู้นำฝ่ายปฏิบัติการ ผู้ที่เกี่ยวข้องมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 1,382 คน

2. วิธีสุ่มตัวอย่าง แบบการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น คือ ผู้บริหารเชิงนโยบายการศึกษาในคณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา (สนช.) และผู้บริหารองค์การร้อยละ 35.9 ระดับหน่วยงานร้อยละ 25.6 ระดับเทคนิคนำนโยบายสู่ปฏิบัติร้อยละ 19.9 ระดับอื่นๆ เกี่ยวข้องร้อยละ 18.6

3. การรวบรวมข้อมูล อยู่ในช่วงระหว่างเดือนตุลาคม 2558 - เดือนพฤษภาคม 2559

4. เครื่องมือศึกษาคือ แบบสอบถามที่ผู้ตอบกรอกข้อมูลเอง มีค่าความเชื่อถือครอนบาคอัลฟ่า 0.95 และวัดค่าความเป็นอิสระของตัวแปร ด้วยค่า Durbin-Watson ก่อนวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติวิเคราะห์สถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน

6. การสรุปข้อค้นพบคือ ปัจจัยองค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น และอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น รวมถึงแนวทางการจัดการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นของสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน ในศตวรรษที่ 21

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลเชิงปฏิบัติการ

ผู้นำ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องการศึกษา 1) เข้าใจองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และอิทธิพลที่มีต่อการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำอย่างจริงจังสอดคล้องกันทิศทางเดียวกัน มุ่งให้ผลดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผล 2) มีแนวทางพัฒนาสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นจัดการองค์การในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับบริบทองค์การ สถานการณ์ตามยุคสมัยแห่งเทคโนโลยีและนโยบาย Thailand 4.0

ผลทางทฤษฎี

3) นักวิชาการ สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ของสมการแบบจำลองในการประยุกต์ใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น นำไปสู่การพัฒนารูปแบบระเบียบวิธีการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผลการวิจัย

สรุปได้ว่า ก) ผู้บริหารการศึกษาเชิงนโยบาย ผู้บริหารทุกระดับ ฝ่ายปฏิบัติการและผู้ที่เกี่ยวข้องของสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน ใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.20) ใช้ ลำดับมากที่สุดคือ เศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์ (M = 4.35, 4.33, 4.21) และระดับมากคือ พฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ สถานการณ์เชิงวิสัยทัศน์และสมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น (M = 4.21, 4.20, 4.19) ดังปรากฏตาราง 1 ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นใช้จัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมระดับมาก (M = 4.07) และได้ผลมากกว่าในระดับหน่วยงาน (M = 4.06) ดังปรากฏตาราง 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นจัดการองค์การ

ลำดับ	ปัจจัยองค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น	ระดับปฏิบัติ (N, n = 1,382)		
		M	S.D	ความหมาย
1	เศรษฐกิจพอเพียง	4.35	0.61	มากที่สุด
2	คุณธรรม จริยธรรม	4.33	0.65	มากที่สุด
3	คุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์	4.21	0.61	มากที่สุด
4	พฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์	4.20	0.61	มาก
5	สถานการณ์สร้างวัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์	4.19	0.59	มาก
6	สมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์	3.91	0.69	มาก
	โดยภาพรวม	4.20	0.57	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบรรลุเป้าหมายของการใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น

ข้อ	การบรรลุเป้าหมายขององค์การกับหน่วยงาน	ระดับปฏิบัติ (N, n = 1,382)		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ	4.07	0.59	มาก
	- การบรรลุเป้าหมาย ปี 2558	3.92	0.68	มาก
	- การบรรลุเป้าหมาย ปี 2559	4.01	0.69	มาก
	- การบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง หลังปี 2559	4.32	0.67	มากที่สุด
2	การบรรลุเป้าหมายหลักของหน่วยงานย่อย	4.06	0.60	มาก
	- การบรรลุเป้าหมาย ปี 2558	3.95	0.71	มาก
	- การบรรลุเป้าหมาย ปี 2559	4.00	0.69	มาก
	- การบรรลุเป้าหมายคาดหวัง หลัง ปี 2559	4.32	0.67	มากที่สุด
	โดยภาพรวม	3.94	0.50	มาก

ข) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น พบว่า มีเพียงเศรษฐกิจพอเพียงกับสมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นเท่านั้น มีอิทธิพลทิศทางบวกต่อการบรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์การและหน่วยงาน ตามที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (R2 = 64.0, sig = .000) จึงยอมรับสมติฐาน สรุปเป็นสมการ ข้อค้นพบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ดังนี้

ทั้งนี้เพราะ หลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจัดการที่เหนือชั้น สะท้อนถึง ความสมดุลของการจัดการ **คนขององค์การ** ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นอย่างสมเหตุผล และลดความเสี่ยงได้มากที่สุดและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ โดยผู้บริหาร ผู้นำมองกว้างไกล ให้ความสำคัญแก่บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีวินัยจัดการหน้าที่ภาระงาน รวมกลุ่ม

ก) สมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เหนือชั้น บริหารจัดการองค์การและหน่วยงาน โดยคะแนนไม่ได้ปรับมาตรฐาน แบบขั้นตอน

ประสิทธิผลการบรรลุเป้าหมายขององค์การและหน่วยงาน (Y)

= 3.651 + (4.145) ***ภาวะผู้นำเหนือชั้นด้านเศรษฐกิจพอเพียง*** + (1.670) *สมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์*
(4.397) (13,248) (10.229)

ข) สมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เหนือชั้น บริหารจัดการองค์การและหน่วยงาน โดยปรับมาตรฐาน แบบขั้นตอน

ประสิทธิผลขององค์การและหน่วยงาน (Y)

= 3.651 + (0.505) ***ภาวะผู้นำเหนือชั้นด้านเศรษฐกิจพอเพียง*** + (0.390) *สมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์*
(4.397) (13.248) (10.229)

F=336.351, R = 0.800, R^2 = .640, SEE = 1.9917, Sig = .000, Durbin-Watson= 2.263 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่ : ภาวะผู้นำเหนือชั้นด้านเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง **ความสมดุลหรือดุลยภาพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง**
สมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง **สมรรถนะพิเศษหรือท้าทายนำพาสู่เป้าหมาย**

สรุปและอภิปรายผลวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นของสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนในศตวรรษที่ 21 ของผู้ตอบจำนวน 1,382 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นใช้จัดการองค์การกับหน่วยงานย่อยให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมระดับมาก โดยใช้เศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะเชิงวิสัยทัศน์มากที่สุด แต่ใช้พฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมเชิงวิสัยทัศน์ และสมรรถนะวิสัยทัศน์เหนือชั้นในระดับที่น้อยกว่า เมื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นเชิงลึกกลับพบว่า มีเพียง**เศรษฐกิจพอเพียงกับสมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์**เท่านั้น มีอิทธิพลทางบวกทำให้องค์การกับหน่วยงานบรรลุเป้าหมายร่วมสูงมาก ทำงานเป็นทีม พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเสมอภาคและมั่นคง ใช้เหตุผลตัดสินใจอย่างรอบครอบ สนับสนุนร่วมมือระหว่างเครือข่ายขององค์การ ใช้ทรัพยากรคนที่มีอยู่อย่างสมดุล คุ้มค่า มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีวิสัยทัศน์ และใช้อำนาจบริหารเท่าที่จำเป็นรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุล ย่อมเป็นฐานที่เข้มแข็งนำพาให้องค์การกับหน่วยงานดำเนินงานบรรลุเป้าหมายร่วมสำเร็จ สามารถเติบโตได้ต่อเนื่อง สู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืนตามมา

สอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 และผลการศึกษาของ จิรายุ อิศรางกูรและปรียานุช (2557) ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558) และ Avery & Bergsteiner (2016) คือ หลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็น

ผลลัพธ์เชิงวิสัยทัศน์ต่อเนื่อง เป็นแนวทางปฏิบัติบนพื้นฐานง่ายๆ ยึดหลักความสมดุลหรือดุลยภาพที่มีความเสี่ยงต่ำ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ คู่กับองค์ความรู้ ความต้องการของคน มีสติปัญญาที่ชาญฉลาด ใช้ตัดสินใจแบบพอประมาณ คุ้มค่าประหยัด จูงใจให้มุ่งใช้ทรัพยากรในพื้นที่จัดการด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นพื้นบ้าน เพื่อคืนทุนสังคมดีกว่าใช้ทรัพยากรจากภายนอก เน้นประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือส่วนรวมเป็นหลัก อีกนัยหนึ่งคือ การมีภูมิคุ้มกัน มีสติมั่นคงไม่ประมาท มีปัญญาความรู้แท้จริง เช่นเดียวกับผลวิจัยของ กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล (2558) คือ เศรษฐกิจพอเพียงสร้างภูมิปัญญาช่วยทำให้องค์การขนาดเล็กและขนาดกลางอยู่รอดและเติบโตอย่างสมดุล มั่นคงและยั่งยืน (กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล 2558; Avery & Bergsteiner, 2016) และมีสติปัญญาจัดการอาชีพและวิถีการดำเนินชีวิตได้ด้วย ซึ่ง Tichy & Devanna, (1968) ชี้ว่า ผู้นำเข้าใจผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ย่อมสร้างความผูกพันให้บุคลากรเปลี่ยนแปลง และทำให้องค์การมีชีวิตชีวาแตกต่างจากผู้นำคนอื่น การเปลี่ยนแปลงนี้สามารถครอบคลุมภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ ได้ทั้งภาวะผู้นำเชิงบารมี ภาวะผู้นำวัฒนธรรม (Tichy & Devanna, 1968; Nahavandi, 2015) เป็นพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่ง Mosley et.al., (1997) Drucker (2005) Waterman (2012) พบว่า ช่วยให้ผู้นำนั้นเป็นผู้นำที่ดีในที่สุด เมื่อสามารถจูงใจกระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงใช้อำนาจอย่างอิสระให้เป็นพลังสร้างโครงสร้างใหม่ ย่อมช่วยลดข้อจำกัดจุดอ่อน ที่มีผลให้การดำเนินงานราบรื่น ไม่สะดุด หยุดชะงัก มีวิสัยทัศน์ให้ความสำคัญลดข้อจำกัดทั้ง การสื่อสารบรรยากาศองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองกับการเข้าใจผู้อื่นเป็นสำคัญ (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2552; นิกัญชลา ล้นเหลือ; 2554)

โดยที่ Mckinsey (1980) ชี้ว่า เมื่อผู้ตามใช้อำนาจอิสระ เกิดโครงสร้างใหม่ซึ่งรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ย่อมทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ นับเป็นการจัดการสมัยใหม่ สู่ความเป็นเลิศ เป็นการจัดการแบบ Adhocracy the Power to Change ของปัจจัย 7s' Mckinsey ซึ่ง Waterman ยังเน้นการมีโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน มีการมอบหมายงานที่เพิ่มค่าวัฒนธรรมองค์การจนบรรลุเป้าหมาย (Drucker, 2005, Waterman, 2012) โดยเปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และมุ่งเป็นผู้บริหารมืออาชีพคือ มีคุณธรรมจริยธรรมในการจัดระบบงาน เช่นเดียวกับผลวิจัยของ เหมรัฐส์ อินสุข และคณะ (2552) นภวรรณ คณานุรักษ์ (2552) คือ ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ ต้องสามารถปรับเปลี่ยนการจัดการองค์การเข้มแข็งพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อไป

ส่วนสมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถคิดนอกกรอบ ครองสติมั่นคงทุกสถานการณ์ ทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้หรือเหลือเชื่อ สัมผัสในถึงสิ่งที่ผู้อื่นเข้าไม่ถึง มองเห็นในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็น ได้ยินด้วยสติ จิตใจ จิตวิญญาณและสมอง ลงมือทำได้ก่อนมีสัญญาณบอกเหตุวิกฤต เข้าใจความต้องการของผู้อื่นล่วงหน้า สร้างความกล้าจากความกลัว สร้างอนาคตสดใสจากความล้มเหลวให้มีอนาคตสดใส นำพาองค์การและหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง ยั่งยืนในที่สุด เพราะเป็นการจัดการที่สะท้อนถึง สมรรถนะขีดความสามารถของผู้บริหารผู้นำที่เหนือชั้นกว่าผู้อื่นหรือคู่แข่ง จากความสามารถขับเคลื่อนพลังที่ซ่อนเร้นภายในตัวคนออกสู่การปฏิบัติ และเข้าถึงวิสัยทัศน์ที่ต้องการได้สำเร็จ

สอดคล้องผลวิจัยของ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2560) Jansen (2009) ที่ว่า ภาวะผู้นำเหนือชั้นสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความสามารถของผู้นำองค์การทุกระดับอย่างมีวิสัยทัศน์ ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะตนเองต่อเนื่องให้เหนือคู่แข่ง สู่เป้าหมายในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง จากความคิดต่างจากคนส่วนใหญ่ซึ่งมองไม่เห็นภาพและคิดว่าในอนาคตทำไม่ได้ แต่สามารถเข้าถึงและประเมินความเข้าใจเพื่อจูงใจให้ผู้ตามพัฒนาอย่างจริงจัง ผสมผสานกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่ง Nahavandi (2015) สรุปว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่นำพาองค์การกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้สำเร็จ สามารถก้าวข้ามการเปลี่ยนแปลงและตัดสินใจได้เหนือกว่าคู่แข่งขัน และยังดลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม เป็นลักษณะโดดเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้ อีกทั้ง DuBrin (1998) ยังเห็นว่า ผู้นำที่ดีไม่ใช่เพียงกำหนดวิสัยทัศน์ แต่ต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นรับทราบและปฏิบัติได้ ซึ่ง Bass & Avolio (1990) และ Victor S.L. Tan (2000) ชี้อีกว่า เป็นนักคิดสร้างสรรค์ นักทำเชิงรุก กระทำในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้แบบ Transcendental และกระตุ้นให้ผู้ตามมีจิตวิญญาณแห่งการทำงานเป็นทีมและคิดสร้างสรรค์พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนและกลุ่มงาน

สู่เป้าประสงค์ขององค์การได้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ สื่อสารให้ปฏิบัติตามได้ชัดเจน ซึ่ง Daft (2001) เห็นว่า เมื่อมองโลกในแง่ดี ผูกพันกับเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และเชื่อมโยงภายในกลุ่มงานและองค์การ ยอมเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จได้ โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่ง Caldwell & Spinks (1990) พบว่า มาจากพฤติกรรมกระตุ้นใช้ปัญญา

ตรงกับผลวิจัยของ วณิชชา อนุกูลประเสริฐ (2551) สรุปว่า ภาวะผู้นำระดับอุดมศึกษา เป็นความสามารถจูงใจและตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการของบุคลากร ยึดมั่นในผลทางศีลธรรมจริยธรรม ประโยชน์ส่วนรวม และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน ตลอดจนมุ่งมั่นเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนใช้ผลตอบแทนรางวัลกระตุ้นให้บุคลากรร่วมตัดสินใจแก้ไขข้อผิดพลาด ลดข้อร้องเรียน เกิดขวัญกำลังใจ รวมถึงพัฒนาทักษะที่ท้าทายและจำเป็นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผู้นำที่มีความคิดดี ทุกคนที่เกี่ยวข้องศรัทธา (วณิชชา อนุกูลประเสริฐ, 2551; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) ตรงกับผลศึกษาของ นฤมล โยคานุกุล (2556) คือ หากทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องเกิดความศรัทธา ผู้นำย่อมเข้าถึงจิตใจของผู้ร่วมงานในความคิดที่ดีได้ นอกจากนี้ สินีนาฏ โพธิจิญญาโน (2554) ยังสรุปว่า ภาวะผู้นำยังช่วยเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์ทางบวกให้สามารถจัดการความรู้ให้กับครูระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานระดับอุดมศึกษาให้มีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์ หล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นสู่นโยบาย แผนงาน ภารกิจประจำวันภายในองค์การได้สำเร็จ ย่อมทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้ทั้งระบบ

ข้อเสนอแนะ รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นบริหารจัดการองค์การในศตวรรษที่ 21

จากผลวิจัยและแบบสอบถามปลายเปิดคือ การบริหารจัดการภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น ยุคระบบดิจิตอล เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือใช้สืบค้นหาข้อมูลแตกต่างจากยุคก่อนหน้าโดยสิ้นเชิง ผู้บริหารและผู้นำองค์การทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การและหน่วยงานของตนในทิศทางเดียวกัน และก้าวสู่วิสัยทัศน์ ได้โดยใช้การบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังศตวรรษที่ 21 เป็นพลังกระตุ้นจูงใจให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานสู่ความสำเร็จ เริ่มจากการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงกับสมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น บูรณาการกับภาวะผู้นำอื่นๆ อย่างสมดุลและเท่าที่จำเป็น เชื่อมโยงเวลา สถานที่ สถานการณ์สิ่งแวดล้อมด้วยกาย ใจ ปัญญา ความซื่อสัตย์คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ พฤติกรรม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันอย่างมีเหตุผล สนับสนุนให้องค์การอยู่รอดสู่การเติบโตที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งนี้เพราะ ภาวะผู้นำเป็นกลไกขับเคลื่อนจูงใจผู้นำ ยุคใหม่ให้มีความซื่อสัตย์มั่นใจองค์ความรู้ในวิชาชีพ เพื่อช่วยให้ก้าวสู่ประสิทธิผลหรือบรรลุเป้าหมายได้ (Bateman et. al., 2017) โดยเฉพาะ ผู้นำการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถสะท้อนถึง ความสมดุลในความพอเพียงเพื่อจัดการทรัพยากรสำคัญขององค์การและหน่วยงานเท่าที่จำเป็นคือ “คน” ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สมองให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้เหนือกว่าผู้อื่นหรือคู่แข่ง สอดคล้องกับบริบทขององค์การและหน่วยงานของตนในทิศทางเดียวกัน ขับเคลื่อนประสิทธิผลได้ตามความคาดหวังในอนาคตหลัง พ.ศ. 2559 คือ ตั้งแต่ พ.ศ.2560 - 2564 เพื่อใช้เป็นพลังกระตุ้น จูงใจให้ผู้บริหารผู้นำทุกระดับชั้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกันสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ เพื่อจัดการการเรียนรู้ ซึ่งผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษาคือ ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย มีกระบวนการจัดการภาวะผู้นำ ของ Bateman et. al., (2017) เน้นทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรมสมัยใหม่ ทักษะวิถีการอาชีพและการดำเนินชีวิต ทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะการสื่อสาร เป็นแก่นความรู้หลักและหัวใจสำคัญในกระบวนการคิดแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมสร้างสรรค์ให้สอดรับสถานการณ์ในอนาคตให้สามารถขยายเครือข่ายได้รวดเร็วสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพื่อใช้ขับเคลื่อนการนำกลยุทธ์พัฒนาคนให้บรรลุเป้าหมายได้สูงกว่าแผนที่กำหนดไว้ เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ระดับสูงได้สำเร็จ

ทั้งนี้ เพราะมีผลวิจัยสนับสนุนของ กัญชลา ล้นเหลือ (2554) ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเรือง สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556) และ วรางคนา ทองนพคุณ (2557) ที่ว่า ประสิทธิผลของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 คือ การสื่อสาร ผสมผสานความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ตามโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

นอกจากนี้ ยังมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมคือ ผู้บริหาร ผู้นำทุกระดับยุคดิจิตอล ต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้น ที่ควรใช้อย่างครอบคลุม เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายของตนได้เหนือชั้นกว่าหน่วยงานอื่นๆ มากยิ่งขึ้น โดย

1) เข้าใจบริบท เป้าหมายขององค์การกับหน่วยงานร่วมกัน สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) ใช้กลยุทธ์จัดการองค์การและหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ตามนโยบายของประเทศชาติ เป็นหลัก

3) พัฒนาภาวะผู้นำที่ดี ในทุกระดับอย่างสมดุลเท่าที่จำเป็น กระตุ้นจูงใจการปฏิบัติหน้าที่หลักคือ มีวินัย รับผิดชอบ ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เต็มใจสร้างแนวคิด วิสัยทัศน์ เชื่อมั่น กล้าคิด กล้าทำ ยึดคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับไว้วางใจ เป็นที่พึ่งเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาส รับรางวัลและผลตอบแทน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2558; Nahavandi, 2015)

4) ให้เกียรติซึ่งกัน มีสัมพันธ์ที่ดี มีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมงานสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนาจุดเด่น แก้ไขจุดด้อย หลังติดตามประเมินผลงานและปรับปรุงแก้ไขและมีนโยบายสนับสนุนสู่เป้าหมายขององค์การ ตามที่กำหนดไว้เหนือกว่าคู่แข่งและหน่วยงานอื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตามเป้าหมายที่คาดหวัง ในศตวรรษที่ 21 ให้ทันสมัยและก้าวข้ามอุปสรรคสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างท้าทาย (Nahavandi, 2015)

5) กระตุ้นให้คิดนอกกรอบเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาสมรรถนะเหนือชั้นโดยใช้เทคโนโลยี เป็นแนวทางบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อสร้างนวัตกรรม มีมุมมองร่วมเล็งเห็นองค์การในอนาคต พร้อมผลักดัน พลังศรัทธาพัฒนาตนเองต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับหลักธรรมาภิบาลสร้างผลงานเชิงประจักษ์ บนเส้นทางที่มีทิศทางยอมรับปฏิบัติบนจุดหมายเดียวกัน สู่การพัฒนาในระดับนานาชาติระดับโลกอย่างยั่งยืนต่อไป

6) มีนวัตกรรมทางความคิด สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ สอดคล้องนโยบาย Thailand 4.0 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยไม่ปรับฐานมาตรฐานหรือปรับมาตรฐาน ใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นจัดการประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมายโดยรวมทั้งขององค์การและหน่วยงาน

7) การนำสมการผลวิจัยที่เป็นข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิผลขององค์การและหน่วยงาน ดังนี้

การนำสมการข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิผลขององค์การและหน่วยงานคือ สมการ ก) ประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือกำหนดไว้เพิ่มขึ้น 4.145 หน่วยมาตรฐาน (5 ระดับ) เมื่อพัฒนาความสมดุลหรือดุลยภาพด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง 1 หน่วยมาตรฐาน เป็นอันดับแรก และประสิทธิผลยิ่งเพิ่มขึ้นอีก 1.670 หน่วยมาตรฐาน เมื่อพัฒนาสมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์ตามมาอีก 1 หน่วยมาตรฐาน อันหมายถึง ผู้บริหารทุกระดับต้องร่วมมือกันพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เหนือชั้นอย่างสมดุลเท่าที่จำเป็นเพิ่มขึ้นคือ พัฒนาใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับสมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์อย่างละหนึ่งหน่วยมาตรฐาน รวมเป็นสองหน่วยมาตรฐานแล้ว มีผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายยิ่งเพิ่มสูงขึ้นเป็น 5.814 หน่วยมาตรฐาน

หากไม่แน่ใจ ขนาดของตัวแปรที่ใช้ประเมินค่าประสิทธิผล ก็ให้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐานด้วยสมการ ข) อธิบายภาวะผู้นำเหนือชั้นด้านเศรษฐกิจพอเพียง กับ ด้านสมรรถนะเหนือชั้นเชิงวิสัยทัศน์แล้ว ย่อมทำให้บรรลุเป้าหมายได้สูงขึ้นเพียง 0.505 กับ 0.390 รวมเป็น 0.895 หน่วยมาตรฐาน ซึ่งให้ค่าต่ำกว่าใช้สมการ ก) หากต้องการเข้าถึงความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในของผู้บริหารหรือผู้นำ และค้นหาปัจจัยภาวะผู้นำอื่น สอดคล้องตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล. (2558). *การบริหารธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ. (2558). *ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ – ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21.* วันจันทร์ที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2558 ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2560 จาก http://leader1234.blogspot.com/

นฤมล โยคานุกูล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.* สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์:* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* ดุษฎีปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ:* พิมพ์ครั้งที่ 2 *กรุงเทพฯ :ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.* 288.

วณิชชา อนุกูลประเสริฐ. (2551). *แบบภาวะผู้นำของอธิการบดีมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา* มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์. 14.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *Leadership 39: ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (The Transcendental* Leadership) ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2560 จากเว็บไซต์ suthep.crru.ac.th/

References

Anukulprasert, Wanicha. (2008). Leadership *styles of the Far Eastern university's president,* Education Master Degree, Chainmail University. (in Thai).

Avery, G. C., and Bergsteiner. H. (2016). *Sufficiency Thinking.* Hang Tai Printing Company Limited. Chaina. 239, 244.

Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1990). The four is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training.* 15 (2).

Bateman, Snell & Konopaske. (2017). *Management Leading & Collaborating in a Competitive World* (20 th. ed.) McGraw-Hill Education international Editio. USA. p.1, 380, 389.

Caldwell, B. J., and Spinks, J. M. (1990). The Self – Managing School: Tayor and Francis (Mimeographed). *Administrative Science Quarterly. London.*

Chayakarn Nonthanathorn, (2015). Life Model: Operational Leadership, (2nded). Pimdeekarnpim Co.,Ltd. Bangkok, 288 (in Thai).

Crawford, M., Kydd, L., and Riches, C. (2002). Leadership and Teams in Educational Management. (5th ed). McGraw-Hill Education (UK).

Crossan M., Vera D., & Nanjad L. (2008). *The Leadership Quarterly Transcendent leadership: Strategic leadership in dynamic environments* Volume 19, Issue 5, October 2008, Pages 569-581 *from* https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-52749085935&origin=inward&txGid=41c8c748d7370 ddadec8a3b25baa0068

Daft, R. L. (2001). *The leadership experience* (5th ed.). London: Harcourt Brace College.

Drucker, P. F. (1994). The Age of Social Transformation. *The Atlantic Monthly.*

Dubrin, A. J. (1998). Leadership research finding: Practice and skills. *Boston: Houghton Mifflin.*

Kajornnan, Nattapan. (2009). Strategic management. (new version) Bangkok: Sea-Ed Yukation. 15 Graduate Volunteer Institution, Thummasart University. (in Thai).

Kangpheng, Samrit. (2551). *Visionary Leadership :Concepts, Theories,* Aphichat printing Mahasar Mahasarakham province, 14 (in Thai).

Kosumsiri, Dusadeerat. (2015). *Scholarly Article: Equilibrium Leadership – Leadership for 21st Century from http://leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html* (In Thai).

Mosley, J. C., Cook, P. S., Griffis, A. J., and O'Laughlin, J. (1997). Guidelines for managing cattle grazing in riparian areas to protect water quality: Review of research and best management practices policy. Idaho Forest, Wildlife and Range Policy Analysis Group. Report No. 15. Strategic management.

Nahavandi, A. (2015). The Art and science of Leadership (7thed.). *Pearson Education Limited.* USA. 288, 352.

Nikanchala Lonlua. (2011). Dissertation: *A Structural Equation Model of Visionary Leadership for Basic. School Administrators. Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration.* Graduate school. Khonkaen University from phd.mbuisc.ac.th/KKU_Thesis/Nikanchala.pdf (in Thai).

Podsakoff, P. M., Aheame, M., and MacKenzie, S. B. (1997). *Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance.* Journal of Applied Psychology. 82(2): 262-70.

Pongsriwat, Suthep. (2560). Leadership 39: *The Transcendental* Leadership from web: suthep.crru.ac.th/ Thompson, R. L. (2005). The US Farm Bill and Doha Negotiations: *On parallel tracks or a collision course? An IPC Issue Brief.* Received March 20, 2017, from http://www.agritrade.org / Publications/IBs/329701.pdf (in Thai).

Rujithamrongkul, Krisdaporn. (2015). *Business Administration.* Bangkok, Thonburi University (in Thai).

Tichy, N. M, and Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader.* New York: John Wiley&Sons, Inc. 306.

Victor S.L. Tan. (2000). *Changing Your Corporate Culture.* The New Straits Times.

Waterman, R. H. Jr. (2012). *Organization Theory & Advance Strategic Management: Concept and Theory.* Received March 20, 2017, from http://promrucsa-dba04.blogspot.com/2012/10/robert-hwaterman-jr.html.

Wilmore, E. L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC)* standards. A Sage Publications Company.

Yokhanugul, Naruemon. (2013). *Thesis: Leadership Transformation of Basic School Administrators.* Affiliated with Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization Master Thesis College (Educational Administration) Mahachulalongkornrajavidyalaya University (in Thai).