

บทความวิจัย

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สุภารัตน์ แจงทอง¹

อนู เจริญวงศ์ระยับ²

(Received: February 14, 2019; Revised: May 9, 2019; Accepted: June 14, 2019)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรจำนวน 370 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลบางส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยผ่านความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ และยังช่วยเพิ่มความผูกพันในงานของครูผู้สอนอีกด้วย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: 31sudarat@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: anujarer@gmail.com

RESEARCH ARTICLE

The Influence of Transformational Leadership on Job Performance of Teachers in Kamphaengphet Province: The Mediating Role of Intrinsic Work Engagement

Sudarat Jangthong¹

Anu Jarernvonggrayab²

Abstract

The purpose of this study is to examine the indirect influence of transformational leadership on job performance of teachers in Kamphaengphet Province, with work engagement as mediator. The participants of this study were 370 teachers in Kamphaengphet Province. Data were analyzed by using simple regression analysis. The results of the study indicated that some parts of transformational leadership have influenced on job performance of the teachers through significant work engagement. Findings of this research can be applied to improve transformational leadership among school administrators, which in turn, enhances job performance and work engagement of teachers.

Keywords: Transformational Leadership, Work Engagement, Job Performance

¹ Graduate Student, Master of Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: 31sudarat@gmail.com

² Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: anujarer@gmail.com

บทนำ

การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการ การศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อยุค ของการเปลี่ยนแปลงสู่ทิศทางการที่ดีขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหาร สถานศึกษา และภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน ได้มีแนวคิดทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ แนวคิดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะ ผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision and Leadership) มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังงานใจ (Empowering) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและมีการ กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะการณ ์เปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพของ องค์กร จะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (Chongvisal, 2000 : 15)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทฤษฎีที่ใช้อธิบายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง คือ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory of Leadership Effectiveness) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผลซึ่งขึ้นอยู่กับความ เหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำโมเดลนี้จึงเป็นรูปแบบ พฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำสมาชิกขององค์การให้เป็นไปตามการ บังคับบัญชาที่เหมาะสม (Prasertsri, 2001 : 101) ความเจริญก้าวหน้าของ โรงเรียน ความสำเร็จของครู ตลอดจนผลงานของนักเรียนขึ้นอยู่กับผลงานของ ทุกฝ่ายรวมกัน และขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุก คนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามศักยภาพ (Kueakulwong, 1987 : 209) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการสนับสนุน ให้ครูผู้สอนมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรใดก็ตามที่พนักงานมีความผูกพันในงานสูงพนักงานในองค์กรนั้นย่อมมีแนวโน้มผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย หากองค์กรเสริมสร้างพนักงานมีความผูกพันในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความทุ่มเทในการทำงาน ท้ายที่สุดความสำเร็จจึงเกิดขึ้นแก่องค์กร หากพนักงานมีความผูกพันในงาน พนักงานจะเป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติต่องานเป็นสิ่งสำคัญและทำทลายต่อความสามารถ มีความภาคภูมิใจและมีสมาธิในการทำงาน (Schuafeli & Bakker, 2010) และ Bakker & Demerouti (2008) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น โดยสังเกตจากพนักงานจะมีอารมณ์ทางบวกทำให้เกิดความสุขและความยินดีในการทำงาน การที่พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคงานที่ดี พนักงานรู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และพนักงานสามารถเชื่อมโยงความผูกพันในงานไปสู่สิ่งต่าง ๆ ในองค์กร (Chueayunan, 2015) และเมื่อบุคคลมีความผูกพันในงานหรือมีความผูกพันในองค์กรจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในกลุ่มตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงาน (Warawattanaparinaya, 2013; Chaleekuae, 2016) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพันในงาน (Rittitit, 2012; Seekhao, 2012; Kanthong, 2013) ความผูกพันในงานต่อผลการปฏิบัติงาน (Wong-Cheun, 2012; Ruengweerayuth, 2014; Pisibunnakorn, 2014) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรส่งผ่านโดย Seneewong Na Ayuttaya (2016) ศึกษาอิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพบริการโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงาน และ Suteerawut (2016) ศึกษาความมีอิสระในการทำงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยมีแรงจูงใจภายในใน

การทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยที่งานทั้งสองเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การ ความมีอิสระต่องาน และทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความผูกพันในงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านถึงคุณภาพการบริการและผลการปฏิบัติงาน จากที่ได้ศึกษางานวิจัยนั้น ค้นพบว่ายังไม่มียงานวิจัยที่นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาของตัวแปรนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันในงานมีอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำได้แสดงออกมาให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ศักยภาพที่สูงขึ้น กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership : II หรือ CL) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามสามารถควบคุมได้ในสถานการณ์วิกฤต รักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญาที่ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของ

ตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (4) การคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตามในฐานะเป็นผู้ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

2. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มกำลัง และรู้สึกการซึมซับในการทำงานจนก่อให้เกิดความผูกพันในงานของตนเอง เป็นบุคคลที่มีสภาวะจิตใจเชิงบวกในการทำงาน หรือมีความรู้สึกที่สนุกในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเข้มแข็งกระฉับกระเฉงในการทำงาน (Vigor) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงพลัง ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน (2) การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการทำงาน ความกระตือรือร้น และความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (3) การซึมซับกับการทำงาน (Absorption) หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความหมกมุ่นหรือเฝือกใล่อยู่กับงานของบุคคลจนทำให้รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว

3. แนวคิดและทฤษฎีผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ทั้งผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน แบ่งตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ข้อ 10 (Royal Thai Government Gazette, 2005 : 41-44) ซึ่งกำหนดผลการปฏิบัติงานของครูไว้ 12 ด้าน ดังนี้ (1) การปฏิบัติงานกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (2) การ

ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ (4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) การวัดการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (9) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (10) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (11) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

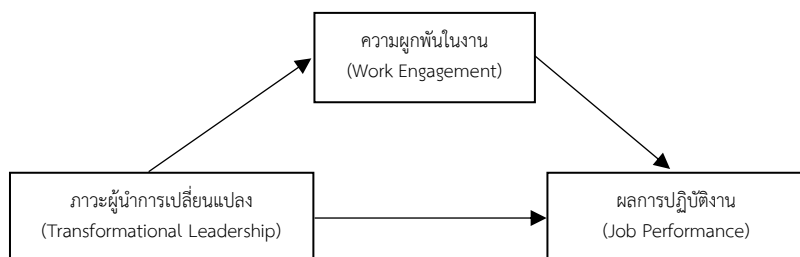
4. แนวคิดและทฤษฎีตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediation) เป็นการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรที่สามที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเพราะเป็นตัวแปรที่ช่วยในการทำความเข้าใจกระบวนการของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Baron & Kenny, 1986 as cited in Seneewong Na Ayuttaya, 2016) ในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระชุดหนึ่ง (X_1, X_2) กับตัวแปรตาม (Y) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยได้เฉพาะอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตามเท่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันอาจพบว่านอกจากตัวแปรอิสระ (X_1) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรตาม (Y) แล้ว ยังมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผ่านตัวแปรอิสระอีกด้วย (X_2) ดังนั้น การวิเคราะห์การส่งผ่านจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ศึกษาอิทธิพลทางอ้อมที่ตัวแปรอิสระตัวหนึ่งส่งผลต่อตัวแปรตามผ่านตัวแปรอิสระอีกตัวหนึ่ง

กรอบแนวคิดและสมมติฐานงานวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานทั้งด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และด้านการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กร ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยนำแนวคิด องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985 as cited in Chongvisal, 2000) องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ ครูผู้สอนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ วิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ข้อ 10 (Royal Thai Government Gazette, 2005 : 41 – 44) และยังได้ค้นพบด้วยว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังมีความผูกพันในงานที่จะส่งผลกระทบต่อผลการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สอนในสถานศึกษานั้น ตั้งแต่ 3 ปีเป็นต้นไป และเป็นครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งประกอบด้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน ครูผู้สอน 1,798 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 จำนวนครูผู้สอน 1,537 คน รวมจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 3,335 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างโดย (Sample Size) ใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และกำหนดสัดส่วนจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำไปทดลองใช้ครูผู้สอนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 60 ราย เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นได้ด้วยวิธีทดสอบแบบ Cronbach's alpha coefficient พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ .97

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพของโรงเรียน

ตอนที่ 2 มาตราวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำแบบวัดภาวะผู้นำของ Chongvisal (2000) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ ฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X – Rater : MLQ) ของ Bass & Avolio (1991) โดยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 18 ข้อ คือ ข้อ 1 – 18 การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ คือ ข้อ 19 – 28 การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ คือ ข้อ 29 – 38 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 9 ข้อ คือ ข้อ 39 -47 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มี 1 ชุด คือ สำหรับผู้ร่วมการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 มาตรการวัดความผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของ Wetprasit (2014 as cited in Seneewong Na Ayuttaya, 2016) ประกอบด้วย (1) ความเข้มแข็งกระฉับกระเฉงในการทำงาน (vigor) (2) การอุทิศตนในการทำงาน (dedication) และ (3) การซึมซับกับการทำงาน (absorption) ข้อมรรมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 มาตรการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของ Seethep (2006 : 239–246 as cited in Wuttisetkron, 2014) ตามองค์ประกอบข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 ข้อ 10 (Royal Thai Government Gazette, 2005 : 41–44) 12 มาตรฐาน ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสัมประสิทธิ์การกระจาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

2.1 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบตัวแปรส่งผ่านตามแนวทางของ Baron & Kenny (1986)

และใช้สูตรคำนวณของ Baron & Kenny (1986) เพื่อหาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 370 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยด้านเพศ ครูผู้สอนในจังหวัด กำแพงเพชรส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ปัจจัย ด้านตำแหน่ง ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู คศ.1 จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมา มีตำแหน่งครูชำนาญ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.40 น้อยสุดครูเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ .80 ปัจจัย ด้านอายุ ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 รองลงมา อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 98 คน คิด เป็นร้อยละ 26.50 และอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 น้อยสุดอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ทำงาน ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่มีช่วง ประสบการณ์ทำงาน 4 -10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 น้อยสุด 11 – 20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ครูผู้สอนในจังหวัด กำแพงเพชรส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 และปริญญาโท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชรส่วนใหญ่ขนาดกลาง จำนวน 181 คน คิดเป็น

ร้อยละ 48.90 รองลงมาขนาดเล็ก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 น้อย
สุดขนาดใหญ่ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัย มี 2 ขั้นตอน คือ

2.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลของภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
.56 – .67 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และผลการ
ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีค่าเป็นบวก ซึ่งแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทาง
เดียวกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และความผูกพันในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัด
กำแพงเพชร

n = 370

ตัวแปร	ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ความผูกพันในงาน	ผลการปฏิบัติงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.00		
ความผูกพันในงาน	.55**	1.00	
ผลการปฏิบัติงาน	.62**	.67**	1.00

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 การทดสอบตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์
3 ขั้นตอน ตามหลักการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านของ Baron & Kenny (1986)
ดังนี้

ตารางที่ 2

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน

n = 370

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	R	R Square	p-value
(Constant)	100.15	6.25				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.49	.03	.62	.62 ^a	.38	.00

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน (*p-value < 0.05)

จากตาราง 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ค่าเท่ากับ .62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (เส้นอิทธิพล c)

ตารางที่ 3

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในงาน

n = 370

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	R	R Square	p-value
(Constant)	31.55	2.77				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.18	.01	.55	.55 ^a	.30	.00

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในงาน (*p-value < 0.05)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ค่าเท่ากับ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันในงาน (เส้นอิทธิพล a)

ตารางที่ 4

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร

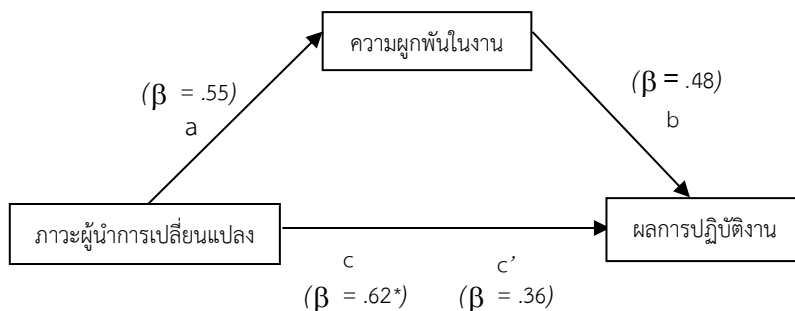
n = 370

Model	ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	R	R Square	p-value
1	(Constant)	100.15	6.25				
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.49	.03	.62	.62 ^a	.38	.00
1	(Constant)	64.06	6.27				
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.28	.03	.36		.16	.00
2	ความผูกพันในงาน	1.11	.10	.48	.73 ^a		

หมายเหตุ: ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน (*p-value < 0.05)

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ค่าเท่ากับ .36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 กล่าวคือเมื่อนำความผูกพันในงานมาศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานลดลง มีค่าลดลงเท่ากับ .26 แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในขณะเดียวกัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลส่งผ่านบางส่วนต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความผูกพันในงานที่เรียกว่า Partial Mediator (เส้นอิทธิพล c')

โมเดลอิทธิพลส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



หมายเหตุ: *P < 0.05 ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน

ภาพที่ 2 โมเดลแสดงอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจน ผู้นำจะต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้น ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Chongvisal (2002 : 32) พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยมีการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันในงาน ดังกล่าว สอดคล้องกับ

แนวคิดความผูกพันในงานของ Maslach et al. (2001 : 416) ภาวะที่บุคคลมีพลังใจในการทำงาน อยากจะทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับอยู่กับงานและเป็นบุคคลที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ และได้สนับสนุนแนวคิดของ Rothbard (2001 as cited in Saks, 2006 : 601) ที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2004) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีต่องาน ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสภาวะนั้นจะเกิดขึ้นจากความรู้สึก และการคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน จึงแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันในงานมีอิทธิพลแบบบางส่วน แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดผลการปฏิบัติงานของ Supornpun (2000) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิกที่จะส่งผลให้เห็นศักยภาพการปฏิบัติงานและคุณค่าในการทำงาน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Jetsadaluk (2010 : 71) ได้กล่าวไว้ว่า ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า มีอิทธิพลส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่สอดคล้องกับแนวคิดตัวแปรส่งผ่านของ Mackinnon (2008 : 9) ตัวแปรส่งผ่านเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตัวแปรส่งผ่านของ Baron & Kenny (1986) ตัวแปรส่งผ่านทำหน้าที่เป็นตัวแปรที่สามที่อธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยมีตัวแปรความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 2 ควรมีการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้กับครูผู้สอน การพัฒนาการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาการกระตุ้นทางปัญญากระตุ้นให้ครูผู้สอนได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ยังส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของครูผู้สอนให้ครูผู้สอนมีความเข้มแข็งกระฉับกระเฉงในการทำงาน มีความมุ่งมั่น พยายามในการปฏิบัติงาน การอุทิศตนในการทำงาน และให้ครูผู้สอนได้ซึมซับกับงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียน พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนาดตนเองเพื่อส่งผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในส่วนของครูผู้สอนในจังหวัดอำเภองาวเท่านั้น ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดการศึกษาในส่วนของบุคลากรทางการศึกษา หรือบุคลากรในฝ่ายสนับสนุนในด้านการจัดการศึกษาต่อไป

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Avolio, Bruce J. (1999). *Full Leadership Development : Building the Vital Force in Organization*. Thousand Oaks : Sage.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Chaleekuae, T. (2016). *Relationship between transformation leadership and work effectiveness practice of teacher under Rayong provincial office non-formal and informal education*. Burapha University. Chon-Buri.
- Chongvisal, R. (2000). *The effect of transformational leadership training on Kasetsart University student leaders*. Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Government Teacher and Education Personnel Act, B.E. 2004
- Judd, C. M., & Kenny, D. A. (1981). Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations. *Evaluation review*, 5(5), 602-619.
- Kanthong, P. (2013). *The relationships between motivation, transformational leadership and organizational commitment of employees: A case study Thai Wacoal public company limited*. Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- Kuekulwong, T. (1987). *Modern Education Administration: Theory of Research and Practice*. Bangkok. : Wattan Phanit Printing Press Co.,Ltd.
- Mackinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Erlbaum.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Ministry of Education. (1999). *The Curriculum of the Early Childhood Education Curriculum*, 1999. Bangkok: The Teachers' Council of Lat Phrao.
- Pisitbunnakorn, N. (2014). *Organization commitment and job performance of personnel of Bangkok area revenue office 22, Bangkok district*. Kasetsart University. Bangkok.
- Prasertsri, R. (2001). *Leadership*. Bangkok. : Thanathud Printing Co.,Ltd.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly* 46(4), 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective

- Well-being Scale (JAWS)[About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19(4), 323-344.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. In Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations. Gilliland, S.W.; Steiner, D.D.; & Skarlicki, D.P., editors. pp.135-77. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *The conceptualization and measurement of work engagement*. In Work engagement: A handbook of essential theory and research. Bakker, A. B.; & Leiter, M. P., editors, 10-24. New York: Psychology Press.
- Seekhao, A. (2012). *The relationship between both Transformation leadership perception and quality of work life with organizational commitment of Kasikornbank public Company limited SME business division 1*. Silpakorn University. Bangkok.
- Senneewong na ayutthiya, J (2016). *The effect of positive psychol capital and organization climate on service quality : The mediation role of work engagement*. Srinakharinwirot University, Bangkok.

- Supornpon, S. (2000). *The relationship between training satisfaction and job performance of employees at the head of the Telephone Organization of Thailand plan*. Kasetsart University. Bangkok.
- Suteerawut, N. (2016). *Effect of job autonomy positive psychological capital on job performance of bank employees : The mediating of intrinsic work motivation*. Srinakharinwirot University, Bangkok.
- Wong-Cheun, A. (2012). *Effect of job commitment on job performance of SMEs accountants in the northeastern*. Mahasarakham University. Mahasarakham.
- Worawattanaparinya, S. (2013). *The structural influence of perceived transformational leadership on the performance of private university lecturers*. Ramkhamhaeng University. Bangkok.
- Wuttisetkron, N. (2014). *Canonical relationship between emotional quotient and teacher's performance effectiveness in school under the office of Phitsanulok primary educational service area 2 Pibulsongkram*. Rajabhat University. Phitsanulok.