

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

The Actual Leadership Skill of Academic Administrators of Educational Institutions in the Opinion of the Teacher of Chumphon Primary Educational Service Area Office 2

กสิกา ศิริวรรณ^{1*} และสุนทรี วรรณไพเราะ²
Kalika Siriwan^{1*} and Suntaree Wannapairo²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Graduate student, Master of Education in Educational, Faculty of Education, Thaksin University.

² อาจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Lecturer Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University.

* Corresponding author, E-mail: lookchin_payun@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 310 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

Abstract

This study aims to 1) study the opinions of teachers in Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 toward the actual leadership skill of the academic administrators of educational institutions. 2) Conduct the comparative analysis in opinion of teachers about the leadership skill of the academic administrators of educational institutions in Chumphon primary educational service area office 2. The data was collected in the academic year 2017 from the samples of 310 teachers in Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 categorized by gender, level of education, working experience, size of educational institution where they work. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test, and F-test.

The results of study revealed that 1) the actual leadership skill of the academic administrators of educational institutions according to opinions of the teachers in Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 was at high level in overall and in each aspect 2) the actual leadership skill of the academic administrators of educational institutions according to opinions of teachers with the different gender, level of education, and working experience were not different 3) the actual leadership skill of the academic administrators of educational institutions according to opinions of teachers with the different size of educational institution show statically significant difference at .05.

Keywords: The Actual Leadership, Administrators, Chumphon Primary Educational Service Area Office

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีเจตนารมณ์ ที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้อำนวยการ (Fascinator) เป็นผู้นำ (Leader) เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งนี้ เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553)

ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวสำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ แต่



ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนงานที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่จะช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารอย่างทั่วถึง เพื่อได้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย (นฤมล นามเอี่ยม, 2550)

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่อันเกิดจากการเรียกร้องให้องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงระดับคุณธรรมจริยธรรมเพื่อฟื้นฟูความเชื่อมั่นต่อระดับภาวะผู้นำมากขึ้น ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความเข้าใจต่อตนเองอย่างลึกซึ้งถึงข้อดีและข้อบกพร่องมีการยอมรับในตนเองมีค่านิยมที่ตั้งอยู่บนศีลธรรมมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นสามารถพัฒนาตนเองและผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุมมองภาวะผู้นำดังกล่าวมีผู้สนใจพัฒนาแนวคิดทั้งในทางทฤษฎีตลอดจนการประยุกต์ใช้เป็นโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง ชาปิรา ลิชชินสกี และ เทสมาช (Shapira-Lishchinsky and Tsemach, 2014 อ้างถึงใน กฤษณ์ ศรีอักษรนนท์, 2558) สำหรับประเทศไทยมีนักวิจัยศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยจากต่างประเทศ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริงในบริบทของสังคมไทยเพื่อต่อยอดงานวิจัยที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะสามารถใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนในการสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาการมองโลกเชิงบวก (ธีรภัทร กุโลภาส, 2556) ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา



สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน
4. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริง

ชวัญฤดี อาภาวรรณ (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม มีการใช้อำนาจที่ถูกต้อง เพื่อทีมงานและเป้าหมาย มีการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง มีความโปร่งใสยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง และสามารถแปลงค่านิยม และความเชื่อนั้นให้ออกมาเป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และมีวินัยในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

อโวลิโอและการ์ดเนอร์ (Avolio and Gardner, 2005) ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องเป็นตัวของตัวเอง ต้องมีจุดยืนที่แน่ชัดให้กับตนเอง มีความเป็นเอกลักษณ์ไม่คัดลอกจากใคร และการตัดสินใจของผู้นำนั้นต้องมีฐานจากความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของตัวผู้นำเอง

สรุปว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้นำที่มีจริยธรรมและไม่เคยประนีประนอมในความถูกต้อง มีอำนาจแต่จะใช้อำนาจที่ถูกต้องเพื่อทีมงานและเป้าหมายที่ต้องการเลือกใช้อำนาจที่เกิดจากความศรัทธาในขณะเดียวกัน ก็เป็นทั้งผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ที่ทำงานด้วยและมีวินัยในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องรู้จักตนเอง

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง

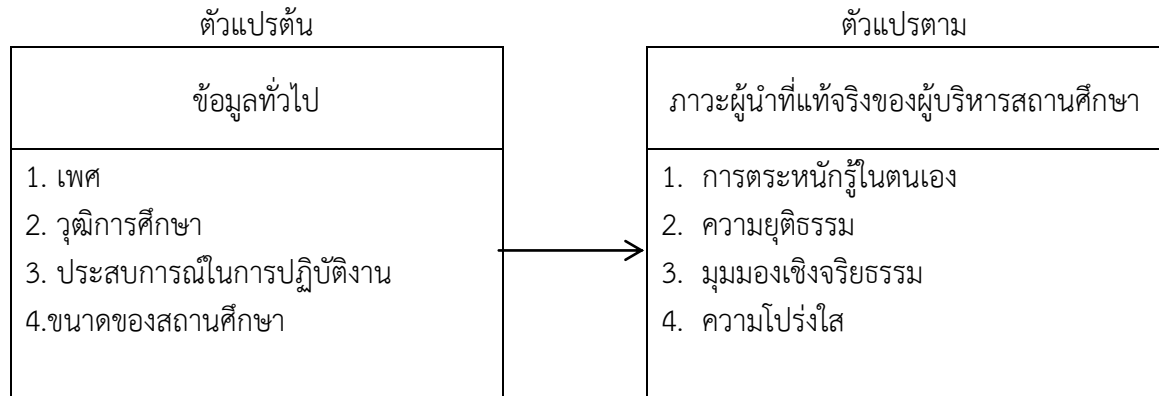
นอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2010 อ้างถึงใน สุภาพ สิกขาพันธ์, 2557) กล่าวว่าภาวะผู้นำอย่างแท้จริงมี 4 ประการ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) มุมมองเชิงจริยธรรม (Ethical Perspective) ความยุติธรรม (Balanced Processing) และความโปร่งใส (Transparency)

วอง (Wong, 2008) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำอย่างแท้จริงจากพยาบาลและเจ้าหน้าที่ทางด้านสาธารณสุข โดยศึกษาจากองค์ประกอบภาวะผู้นำอย่างแท้จริง 5 ด้าน คือ ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ความสัมพันธ์ที่โปร่งใส (Relational Transparency) ความยุติธรรม (Balance Processing) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical Behavior) และความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness)

สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นต้องเริ่มต้นจากการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะเข้าใจตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนชัดเจน มีบทบาทการนำองค์การที่บ่งบอกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมอันเป็นค่านิยมที่ตนนับถืออย่างคงเส้นคงวา แล้วใช้เป็น

ฐานในการตัดสินใจในทุกเรื่องจนเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน บริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ มอบอำนาจในการตัดสินใจ สร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างมีความตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองเชิงจริยธรรมความยุติธรรม และความสัมพันธ์ที่โปร่งใส

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,577 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1964) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่า t-test เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของ



ผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และโดยการทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 76.04 เพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.96 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 87.15 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.85 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 48.61 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.35 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.24

2. ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.2633, SD = 0.3275) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม (\bar{X} = 4.3063, SD = 0.3504) รองลงมาคือด้านความโปร่งใส (\bar{X} = 4.2826, SD = 0.3438) ด้านความยุติธรรม (\bar{X} = 4.2437, SD = 0.3517) และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (\bar{X} = 4.2205, SD = 0.3905) ตามลำดับ

3. ค่าเฉลี่ยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยรวมของเพศหญิง (\bar{X} = 4.2505) และค่าเฉลี่ยรวมของเพศชาย (\bar{X} = 4.3040)

4. ค่าเฉลี่ยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยรวมของวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (\bar{X} = 4.2603) และค่าเฉลี่ยรวมวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 4.2838)

5. ค่าเฉลี่ยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมากกว่า 10 ปี (\bar{X} = 4.2818) รองลงมาครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี (\bar{X} = 4.2807) และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (\bar{X} = 4.2127)

6. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 76.04 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 87.15 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 48.61 และพบว่าครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความยุติธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน และด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม รองลงมาคือด้านความโปร่งใส ด้านความยุติธรรม และด้านการตระหนักรู้ในตนเองตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับนิรันดร์ เนตรภักดิ์ (2555)กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำอย่างแท้จริงนั้น จะต้องเป็นผู้ที่สามารถนำผู้อื่น ทำตัวให้เป็นแบบอย่าง เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใสในการทำงาน มีความยุติธรรมเพื่อให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่น ศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามด้วยความ เต็มใจ มีความตระหนักในตนเองสูง และยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งยังได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างเข้ม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีคุณธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้เกิดความพร้อม



ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีเพศต่างกันพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราณูช มูลประเสริฐ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างรู้สึกว่าเป็นบทบาทภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานให้ดำเนินไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา อีกทั้งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่และมีความใกล้ชิดกับครูทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญๆ เท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกให้รับผิดชอบร่วมกันอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารอาจมีความคิดว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เหมือนกัน

3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญณรงค์ พงษ์ขยัน (2556) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาวุฒิปริญญาตรีกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิสองปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันนี้ครูมีการใฝ่หาความรู้และสามารถเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งนโยบายพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา ส่งผลให้มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีและมีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงทำให้วุฒิการศึกษาของครูไม่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 และเมื่อครูมาทำงานในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีบรรยากาศขององค์กรในลักษณะเดียวกัน ทำให้ครูตกอยู่ในสถานการณ์ที่เหมือนกัน ก็ย่อมที่จะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนวดี ผ่องแสง (2557) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างระดับกันในหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจะดูแลเอาใจใส่ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่ครูที่มีประสบการณ์น้อยเหมือนดังพี่ดูแลน้อง ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่ดี มีระบบพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากร มีการสนับสนุนและ



ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน จึงมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรชร มีสุขโข (2550) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปริฉัตร เล็กตวง (2554) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาแต่ละขนาดมีจำนวนบุคลากรและการบริหารงานตามบริบทที่แตกต่างกัน ขนาดกลางมีจำนวนบุคลากรอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีทรัพยากรในด้านการบริหารงานที่เพียงพอ และผู้บริหารมีจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธา และทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่มส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กด้วยจำนวนของทรัพยากรและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาใหญ่ จึงทำให้พฤติกรรมการบริหารงานต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กจะเป็นลักษณะของสังคมขนาดเล็กมีบุคลากรครูน้อย และผู้บริหารที่เข้ามารับตำแหน่งโดยส่วนใหญ่อาจเป็นผู้บริหารที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มาเป็นผู้บริหาร จึงทำให้ผู้บริหารขาดประสบการณ์การเป็นภาวะผู้นำที่แท้จริง และส่วนของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบงานมากมายหลายด้าน แม้ว่าโดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีการประสบการณ์สูง แต่ด้วยขนาดของสถานศึกษาและจำนวนบุคลากรที่มีจำนวนมาก ทำให้ขาดการดูแล อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรใน โรงเรียนอย่างทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงมีระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารพยายามค้นหาเสียงสะท้อนกลับเพื่อใช้ในการปรับปรุงสัมพันธภาพร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา ปรับปรุงในเรื่องผู้บริหารพยายามค้นหาเสียงสะท้อนกลับเพื่อใช้ในการปรับปรุงสัมพันธภาพร่วมกับผู้อื่นให้มีคุณภาพมากขึ้น
2. ด้านขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



- กฤษณ์ ศรีอักษรนนท์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทักษะคติในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังงานทางจิต. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญฤดี อาภาณนท์. (2559). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จีรานุช มุลประเสริฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญณรงค์ พงษ์ขยัน. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ : การวิจัยแบบผสมวิธี. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. (สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล นามเอี่ยม. (2550). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโสตศึกษา สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นิรชร มีสุข. (2550). การศึกษาสภาพและความคาดหวังการนิเทศด้านวิชาการของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรันดร์ เนตรภักดี. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ ป.ด. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนาวดี ผ่องแสง. (2557). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรีฉัตร เล็กตวง. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่. กรุงเทพฯ : เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์.



- สุภาพ สิกขาพันธ์. (2557). โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้ : การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Avolio, B. J. & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1964). *The Human Organization : Its Management and Value*. New York : Mc Graw-Hill.
- Wong, C.A. (2008). *The role of authentic leadership in nursing and healthcare*. Ph.D. Dissertation. Canada : University of Alberta.