

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING OF
EFFICIENCY TEACHER IN SCHOOL UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA.

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์* ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง* พิชญาภา ยืนยาว*

Wanwisa Rattanaphan* Nuttawan Pumdeeying * Pitchayapa Yuenyaw *

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*

Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Pathom Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนการกระจายตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง เท่ากับ 0.98 และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การดำเนินการโปร่งใส การตระหนักรู้ในตนเอง การสร้างกระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินการโปร่งใส (X_4) การสร้างกระบวนการที่สมดุล (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 69.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ $\hat{Y}_{tot} = 0.62 + 0.76 (X_4) + 0.99 (X_3)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู, ประถมศึกษา.

Abstract

This research aims to study: 1) the level of authentic leadership of school administrators; 2) the level of performance of government teachers; and 3) the authentic leadership of school administrators affecting performance of government teachers. The sample was 313 government teachers under Samutsakhon Primary Educational Service Area, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school size. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content validity between 0.67 - 1.00. The internal

consistency reliability coefficients were 0.98 for authentic leadership and 0.98 for performance of government teachers. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The results of the research were as follows

1. Overall and in specific aspects, the authentic leadership was at a high level. The aspects were relational transparency, self-awareness, balanced processing, and internalization of a moral, respectively.

2. Overall and in specific aspects, the affecting of efficiency teacher was at a high level. The aspects were teacher duties, learning management, and relationships with parents and communities, respectively.

3. The authentic leadership in the aspects for relational transparency (X_4), and balanced processing (X_3) together predicted performance of government teachers (Y_{tot}) at the percentage of 69.10 with statistical significance level of .01 The regression analysis equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.62 + 0.76 (X_4) + 0.99 (X_3)$.

Keywords : authentic leadership, teacher's performance, primary education.

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม สังคมที่มีคุณภาพจะสามารถเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาประเทศได้อย่างต่อเนื่อง เหมาะสม รวดเร็ว เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะประเทศที่มีประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาในระบบเศรษฐกิจ และสังคมรวมทั้งความได้เปรียบของประเทศ เพื่อยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ กับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤติที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และเพื่อให้ประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศ ที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศ ที่พัฒนาแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 1) ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการปรับทิศทางและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญกับ การปฏิรูปการศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่ดีให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาได้พัฒนาทักษะทางวิชาการ และวิชาชีพ เป็นคนมีความรู้ที่ใช้งานได้ในกาแก้ไขปัญาและพัฒนาตนเอง สิ่งสำคัญ คือ การพัฒนาผู้นำ เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือขององค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 : 5) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร จะต้องมีความรู้สูงในการอำนวยการ ให้บุคลากรภายในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีระบบบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและ

ช่วยเสริมสร้างความมั่นคง แก่ประเทศไทย ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางด้านการศึกษามีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด รวมไปถึงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรง ในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ มีนักวิชาการให้ความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะเข้าใจตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่คิดชัดเจน มีบทบาทการนำองค์การที่ไปถึงคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ตนยึดถือ ใช้เป็นฐานในการตัดสินใจในทุกเรื่องจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ มอบอำนาจในการตัดสินใจ สร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความตระหนักรู้ในตน มีความโปร่งใสยึดมั่นค่านิยมในการดำรงชีวิตที่รับรู้ภายในตน รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริง และสามารถแปลงค่านิยมและความเชื่อนั้นออกมาเป็นรูปธรรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (สุชาติดา สายทิ, 2556 : 46)

จากกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแสดงให้เห็นว่าระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องประกอบด้วยผู้ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ นั่นคือครูที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีของข้าราชการครูเกิดจากการบูรณาการหลายเรื่องเข้าด้วยกัน โดยปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูนั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้า บุคลากรในองค์การต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของตน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2562 แบ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ 3 ข้อ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562 : 19-20) จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของครูในฐานะผู้รับนโยบายและปฏิบัติโดยตรงจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เห็นบทบาทที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง ปัญหาการศึกษาเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น โครงสร้างและหน่วยงานที่จัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการ สถานศึกษาหรือโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียน ซึ่งสาเหตุเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ จากสาเหตุดังกล่าวพบว่า ครูผู้สอนเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาที่เกิดขึ้น ตั้งแต่โครงสร้างในการผลิตครู เนื่องจากหลักสูตรการผลิตครูไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง ปัญหาการขาดแคลนครูโรงเรียนขนาดเล็กที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 : 3) และเมื่อโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นปัญหาระบบงานครูก็เพิ่มขึ้น เนื่องจากในแต่ละปีสถานศึกษาจะได้รับนโยบาย ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากการสั่งงานผ่านสายบังคับบัญชาทั้งจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ครูต้องตอบสนองนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ไกรยส ภัทราวาท (2558 : 3) ได้ทำการศึกษา

องค์การเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกา (USAID) พบว่าการสูญเสียเวลาของครูจากห้องเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยศึกษาเวลาของครูในการสอนในห้องเรียนใน พ.ศ. 2555 พบว่าเมื่อครูถูกดึงออกนอกห้องเรียนมากกว่าการสอนร้อยละ 20-30 ของเวลาในการจัดการเรียนการสอน จะมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นจะกล่าวได้ว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การที่ได้จะเจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ความสามารถมากขึ้นหรือน้อยเพียงใด ย่อมมีครูเป็นส่วนประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราณัฐ บุญขาว (2555 : 99) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาสื่อการสอน และด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน

ดังนั้นการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับแบบของผู้บริหาร และแบบผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติทางจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรมหรือที่นักบริหารเรียกว่ามีภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถโน้มน้าวจิตใจคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556 : 196-197) ดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2560 : 15) กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริง จะแสดงพฤติกรรม ในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสม เป็นผู้บริหารที่ประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นการตระหนักของผู้นำ ในการเข้าใจ ถึงธรรมชาติของตนเอง มองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างลึกซึ้ง และรู้ถึงผลกระทบว่าการกระทำใดบ้างของตนเองที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมหลัก อัตลักษณ์ อารมณ์ แรงจูงใจและเป้าหมาย นอกจากนั้นยังรวมถึงการตระหนักรู้ และเชื่อถือ ในความรู้สึกรู้ของตนเอง (Kernis, 2003 : 1-26) เมื่อผู้นำรู้จักตนเอง และรู้ว่าทำไปเพื่ออะไร ผู้นำจะมีการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจที่ชัดเจน สอดคล้องกับ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556 : 313) สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ตาม นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ ที่จะผลักดันให้บุคคลได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เช่นการมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม จะทำให้ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อมั่นจากบุคลากรในองค์กร มีความเมตตากรุณา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์การ มีความจงรักภักดี และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกัน มุ่งมั่น ต่อผลสำเร็จของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่แท้จริง

เนื่องจากผู้นำ เป็นบุคคลสำคัญในการบริหารองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จนอาจกล่าวได้ว่าผู้นำเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดที่จะกำหนด ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559 : 94-95) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการประมวลผลที่สมดุล ด้านการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และด้านคุณธรรมจริยธรรมภายใน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังนั้นภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบท การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยมากที่สุด เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาการศึกษาจึงต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีงาม สามารถนำครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ด้วยคุณธรรมจริยธรรม

ที่เป็นเข็มทิศนำทาง ผู้นำของโรงเรียนจำเป็นต้องรู้จักตนเอง และจุดที่ควรพัฒนาของตน เข้าใจความต้องการ ความรู้สึกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน สร้างความไว้วางใจเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกัน อย่างประสบความสำเร็จและสร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่หนักแน่นในการตัดสินใจ และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม มากกว่าส่วนตน และผู้บริหารในฐานะผู้นำโรงเรียนมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้นำรุ่นต่อ ๆ ไปให้คุณความดีของตน เป็นที่ประจักษ์และเป็นตัวอย่างให้ครูและ บุคลากรของโรงเรียนได้ปฏิบัติตาม และร่วมสร้างผู้นำที่แท้จริงรุ่นใหม่ อย่างยั่งยืนต่อไป

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็น แนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

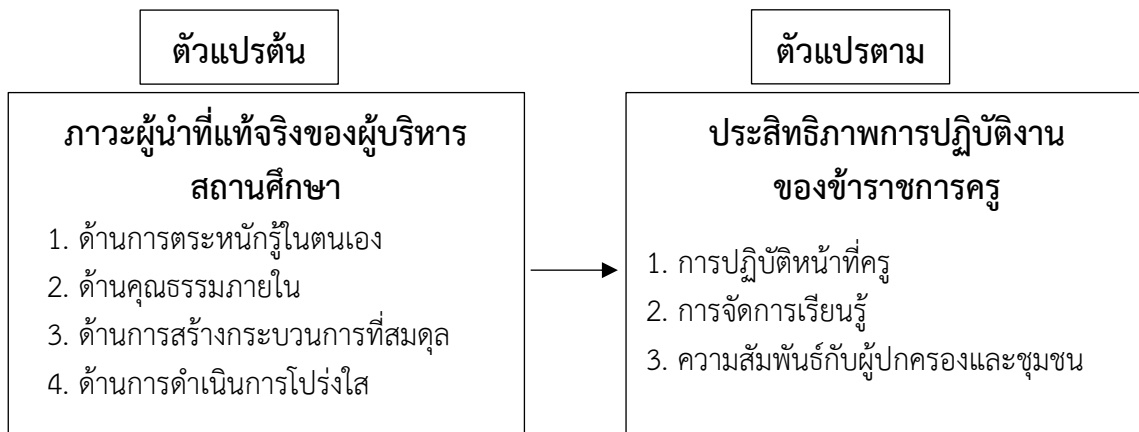
1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง ประกอบด้วยภาวะผู้นำและองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านคุณธรรม ภายใน ด้านการสร้างกระบวนการที่สมดุล และด้านการดำเนินการโปร่งใส อย่างน้อย 1 องค์ประกอบเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Walumbwa et al. (2008 : 95) โดยผู้วิจัยได้นำตัว แปรมาใช้เป็นตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง 2) ด้านคุณธรรมภายใน 3) ด้านการสร้าง กระบวนการที่สมดุล และ 4) ด้านการดำเนินการโปร่งใส สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู ตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2562 เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปร ตาม ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สรุป เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,318 คน

1.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ข้าราชการครูในสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย, 2559 : 124) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามขนาดสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มุมมองด้านคุณธรรมภายใน การสร้างกระบวนการที่สมดุล และการดำเนินการโปร่งใส

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan, (1970 อ้างอิงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย, 2559 : 124) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน โดยกระจายตามขนาดของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้ครอบคลุม ทุกขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้การกระจายของข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทุกขนาด ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.25

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551 : 57-58) ตอนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2551 : 57-58) มีการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้กระทงคำถามด้านภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 ข้อ และการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำนวน 32 ข้อ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2546 : 117) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.98 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เท่ากับ 0.98

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy}) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2546 : 144) และ 4) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการดำเนินการโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การสร้างกระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ตามลำดับ
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยหลักการการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการโปร่งใส และด้านการสร้างกระบวนการที่สมดุล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านการดำเนินการโปร่งใส และด้านการสร้างกระบวนการที่สมดุล สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 69.10

อภิปรายผล

ผู้วิจัยกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการดำเนินการโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การสร้างกระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะการบริหารจัดการองค์การในยุคปัจจุบัน ให้บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญในการวางแผน การตัดสินใจ มีกลวิธีในการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเข้ารับการพัฒนาและอบรมอย่างเข้ม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด รวมทั้งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรศึกษาก่อนดำรงตำแหน่ง บางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการสอดคล้องกับแนวคิดของ Walumbwa et al. (2008 อ้างถึงใน อธิภัทร กุโลภาส, 2556 : 16) ได้สรุป ภาวะผู้นำที่แท้จริงว่า แบบแผนของพฤติกรรมของผู้นำที่พัฒนามาจากและมุ่งสร้างสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศทางจริยธรรมอันดีงาม ในการส่งเสริมการตระหนักรู้ คุณธรรมในตนเอง กระบวนการทางสารสนเทศที่สมดุล และโปร่งใสอย่างมีเหตุผล ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อปลูกฝังการพัฒนาตนเองเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล ตามะทะ (2554 : 98) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมากองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้ความร่วมมือ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านการดำเนินการโปร่งใส ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การสร้าง

กระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญในการบริหารงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยหลักการปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจุบันนั้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่าง ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา แก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2562 “ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัตรพล ศรีมาทา (2557 : 37-38) ได้สรุปว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูนั้น เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือ ของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องถือปฏิบัติโดยจะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานในทุกข้อ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเพื่อเป็นการได้รับการยอมรับจากสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูลีพร คนใจดี (2560 : 18) ได้สรุปว่า การปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่า การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน โดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ บทบาทของครูเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความสนใจ โดยให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด และได้ลงมือปฏิบัติ ตลอดจนดำเนินการวัดและประเมินผลและนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี กิริติปรกรณ์ (2561 : 238) ได้ศึกษาการพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานคุรุสภาเป็นแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว จึงส่งผลให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จึงก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การใช้ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ขนาดเล็กเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจาก การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ รวดเร็ว มีความถูกต้อง มีมาตรฐาน ส่งผลให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและองค์การเจริญก้าวหน้า การพัฒนา องค์การต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการปรับปรุงกระบวนการ และวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มความสะดวก และประสิทธิภาพในการใช้วัสดุ แรงงาน เครื่องจักร ที่ดิน เงินทุน พลังงาน สารสนเทศ การปรับปรุงสถานที่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ตลอดจนค่าตอบแทน และวิทยฐานะ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน การดำเนินการโปร่งใส และด้านการสร้างกระบวนการที่สมดุล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านการดำเนินการโปร่งใส และด้านการสร้างกระบวนการที่สมดุล สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 69.10 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ทุกองค์การต้องอาศัยผู้บริหารในการดำเนินการเพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำที่แท้จริงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อภายในของตน อันจะสร้างความเชื่อถือ ความเคารพ และความไว้วางใจจากผู้ตาม มุ่งเน้นให้ ผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความโปร่งใส และสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู การจัดการเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการศึกษาและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญ สอดคล้องกับแนวคิดของกฤติมา มะโนพรหม (2562 : 44) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงได้ จะได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธาจากบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นแนวทางในการนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ลิ้มธิคุณ (2561 : 71) ได้ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มจำหน่ายเหล็กก่อสร้าง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหัวใจหลักของการเป็นผู้นำคือ ความน่าเชื่อถือซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ตามยอมรับ เป็นผู้มีมารยาทรอบรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านสามารถสื่อสารกับผู้อื่นด้วยข้อมูลที่ทันสมัย นำข่าวสารหรือข้อมูลต่าง ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจในการปฏิบัติต่อผู้อื่น และมีกลวิธีที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนต่อผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดำเนินการโปร่งใสส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการโปร่งใส เป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ Walumbwa et al. (2008 อ้างถึงใน อธิภัทร กุโลภาส, 2556 : 16) ได้สรุปการดำเนินการโปร่งใสว่า การแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงต่อผู้อื่น ไม่ใช่การปลอมแปลงหรือบิดเบือนตนเอง โดยพฤติกรรมดังกล่าวส่งเสริมความไว้วางใจผ่านการเปิดเผยที่เกี่ยวข้องกับ การแบ่งปันข้อมูลและการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในขณะที่พยายามลดการแสดงออกถึงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการดำเนินการโปร่งใสเป็นองค์ประกอบสำคัญเพื่อให้ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงตัวตน เพื่อส่งเสริมการไว้วางใจและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างกระบวนการที่สมดุล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างกระบวนการที่สมดุล ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่ามีการคิด วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามความเป็นจริงก่อนการตัดสินใจ และตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ปฏิบัติ

ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด พุดความจริงแสดงความเคารพต่อผู้อื่น ต้องคำนึงถึงผู้อื่น คำนึงถึงสังคม และรับฟังมุมมองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เพื่อประกอบการตัดสินใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2010 อ้างถึงใน สุภาพร ลีภาพันธุ์, 2556 : 27) ได้สรุปการสร้างกระบวนการ ที่สมควรว่า ความสามารถของแต่ละคนในการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างมีเป้าหมายและสำรวจความคิดของผู้อื่นก่อนที่จะตัดสินใจ โดยยังหมายความว่าไม่เลือกที่รักมักที่ชังในบางเรื่อง และการคงไว้ซึ่งการตรงไปตรงมา การประมวลผลแบบสมดุลนี้รวมถึงการมีจุดยืนทางความคิดต่อผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับเราและไตร่ตรองความเห็นเหล่านั้นอย่างละเอียดก่อน ที่จะดำเนินการใด ๆ ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้จะเป็นผู้นำที่แท้จริงเพราะว่าพวกเขาได้เปิดมุมมองของตัวเองพร้อม ๆ กับการพิจารณามุมมองของคนอื่นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559 : 95) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การประมวลผลที่สมดุลส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างกระบวนการที่สมดุลในการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อประกอบการตัดสินใจ ไม่อคติ ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความตรงไปตรงมา ไม่ปฏิเสธหรือบิดเบือนข้อมูล ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง กล้ายอมรับความผิดพลาด มีกระบวนการคิด การพูด การกระทำที่คล้อยตามกัน แบ่งปันสารสนเทศ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่เล่นพรรคเล่นพวก จะสามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า การตระหนักรู้ในตนเอง และคุณธรรมภายใน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้คงเป็นเพราะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และคุณธรรมภายใน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่แล้ว ถึงแม้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง และคุณธรรมภายใน จะเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความเข้าใจตนเอง ความเป็นไปในโลกและสิ่งรอบตัว การยอมรับในจุดแข็ง และข้อจำกัดของตน ใช้หลักศีลธรรมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ต่อผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบรวมถึงการเข้าใจในมุมมองของผู้อื่นที่มีต่อตน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการตระหนักรู้ในตนเอง และคุณธรรมภายในของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะช่วยสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ยังไม่ใช่งานวิจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่อง ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ผ่านการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ มีการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย และไม่มี ความลำเอียง ก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการบริหารงาน ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นธรรมอย่างเหมาะสม เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกลางในการบริหารงาน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่อง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เพื่อที่จะลดปัญหาหนี้สินครูในปัจจุบัน อีกทั้งควรให้ครูได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูมีขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้คุณภาพการศึกษาได้พัฒนา
ยิ่งขึ้นไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนส่งเสริม การเสริมสร้างพลังอำนาจ
ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็น
ปัจจัยสำคัญในการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู

2.3 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ ลิ้มถิรคุณ. (2561). การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทในกลุ่มจำหน่ายเหล็กก่อสร้าง. ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษณ์ ศรีอัครนนท์ (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทักษะคติในการทำงานและพฤติกรรมใน
การทำงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤติมา มะโนพรหม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทักษะคติในการทำงานและพฤติกรรมใน
การทำงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โกศล ตามาทะ. (2554). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้าง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ขวัญฤดี อาภาพันธ์. (2559). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2559). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครปฐม.

- ชูลีพร คนใจดี. (2560). สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนอำเภอบานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2559). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ดารณี กิริติปกรณ. (2561). การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย และสถิติการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรรับ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- ภารดี อนันต์นาวิ (2560, กรกฎาคม - กันยายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก. วารสารครุศาสตร์ 45 (3), 15.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2546). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริานุช บุญขาว. (2555). การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุภาพ ลิกขาพันธ์. (2557). โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้ : การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). การดำเนินงานรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : פרקหวานกราฟฟิค.

-
- สุชาดา สายทิ. (2556). อิทธิพลเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผูกพันและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำพร อัสวโรจนกุลชัย. (2553). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Gardner et al. (2005). **Authentic leadership: Development and validation of a theory base measure.** University of Nebraska-Lincoln.
- Kernis. M. H. (2003). Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem. *Psychological Inquiry*. 14(1), 1-26.