

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Approaches for development of transformational leadership of medium school education ministry, The church of Christ in Thailand

วรรณทะณา น้อยมี¹ กิจพิณัฐ อุสาโห²

Wanthana Noimee¹ Kitpinit Usaho²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี ^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Ratchathani university

*Corresponding author's E-mail: mayee2525@hotmail.com¹ Kitpinit.23@gmail.com^{*2}

Received: December 08, 2023

Revised: February 26, 2024

Accepted: March 01, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ และครู 97 คน โดยเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี. เมื่อจำแนกเป็นรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูด้วยการยกย่อง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถตามศักยภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; แนวทางพัฒนา; สภาคริสตจักรในประเทศไทย



Abstract

The objective of the research article is to study the level and methods for developing transformational leadership among school administrators. medium-sized school Under the Office of Educational Relations Foundation of the Council of Churches in Thailand, The sample group included 12 school administrators, selected specifically according to qualification criteria, and 97 teachers by opening the Krejcie & Morgan (1970) table using stratified random sampling. The tool used is an estimation scale, which has a consistency index ranging from 0.67 to 1.00 and a confidence value of 0.93. Statistics used include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The researcher found that administrators and teachers had opinions on the level of transformational leadership of school administrators. Overall, it is at a good level. When classified into areas from most to least, namely, the aspect of having influence with ideology, Inspirational aspect Consideration of individuality and intellectual stimulation, respectively. 2. Guidelines for developing the transformational leadership of educational institution administrators are as follows: In the aspect of influence with ideology, administrators must have vision and be a good role model. In terms of inspiration, teachers should be inspired by praise. In terms of intellectual stimulation, teachers should be given opportunities to participate in expressing their opinions. One aspect of considering individuality is that work should be assigned to suit one's ability and potential.

Keywords: transformational leadership; educational institution administrators; development guidelines; Council of Churches in Thailand

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการสื่อสารแบบไร้พรมแดน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน วัฒนธรรมและการพัฒนาทุก ๆ ด้าน ทำให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งผลให้เกิดการแข่งขันกันอย่างสูงในทุก ๆ ด้าน ปัญหาตามมาจากการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่ขาดการเชื่อมโยงกันสอดคล้องกัน เช่น การบริโภคเทคโนโลยีมากจนเกินไป ขาดการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้ใช้เทคโนโลยีผิดวัตถุประสงค์ ผู้ปกครองขาดความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีให้การสื่อสาร ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในการให้ความรู้หรืออบรมให้ความช่วยเหลือทั้งด้านพัฒนาการด้านการเรียนรู้และด้านการเข้าถึงสังคมของลูกหลานผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบในฐานะองค์ประกอบหลักที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนบริหารจัดการศึกษา จำเป็นจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและผู้เรียน ในการที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญ



ทางด้านเทคโนโลยีด้านการศึกษาและการจัดการพัฒนาองค์กรให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อที่จะได้จัดการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. 2560, น. 112)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 8 เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย ระดับภูมิภาคหรือระดับท้องถิ่น ดังปรากฏในมาตรา 39 ที่บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งในการกระจายอำนาจดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษา หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการศึกษา มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษาพัฒนาองค์กร การบริหารจัดการบุคคลองค์ความรู้เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management: SBM) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและการประกันคุณภาพการศึกษายกจากองค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด องค์กรมหาชน (ประกันคุณภาพการศึกษา) (พิทักษ์ รัตนติยา, น. 19) และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วโดยที่การบริหารจัดการศึกษาไทยไม่ล้าหลัง สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างทัดเทียม (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2560, น. 89)



การบริหารการศึกษาและการบริหารองค์กรทางการศึกษาที่มีลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมโดยที่สถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหาร การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานระบบในองค์กรการศึกษา การบริหารจัดการ เพื่อการจัดการในรูปแบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคม ผู้นำเปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องวางกลยุทธ์ศาสตร์แผนการ กำหนดแผน นโยบาย แนวทางปฏิบัติในการต่อสู้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ในฐานะผู้นำองค์กรทั้งในส่วนการศึกษาทั้งเอกชนและรัฐบาล การจัดเตรียมความพร้อมในหน่วยงานองค์กร ในทุก ๆ องค์กรถือเป็นเรื่องที่เป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการหรือด้านประสบการณ์การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วในอนาคตอันใกล้นี้ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การเป็นผู้นำองค์กรให้มีทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนา ปฏิรูปการศึกษาของไทยให้พัฒนาในทิศทางใด ผู้บริหารที่ดีต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำองค์กร และที่สำคัญที่สุด คือ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านความรู้ และด้านประสบการณ์ในทุก ๆ ด้าน (พิศศาวาท ศรีเสน, 2561, น.102)

ดังนั้น ปัจจัยหลักอีกประการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานการศึกษา หรือการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยให้สำเร็จโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 4 ด้าน คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา และภาวะผู้นำด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน (ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2560, หน้า 234)

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมโลก และภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การแข่งขันด้านการจัดการศึกษาจากโรงเรียนของภาครัฐ และเอกชนด้วยกัน เช่น โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย โรงเรียนนานาชาติเอกชนหลายแห่ง ที่เปิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้จำนวนนักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนฯ มีสถิติที่ลดลง การแข่งขันดังกล่าวมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ คู่แข่งมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาและระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีความหลากหลายและมีการแข่งขันที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 ; อ้างถึงในคู่มือผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. 2564, หน้า 19) แต่ในขณะเดียวกันโรงเรียนในสังกัด



มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ยังขาดผู้นำที่เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ มีสมรรถนะของการเป็นผู้นำทางการศึกษาสูง สามารถนำพาโรงเรียนให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า ทันทับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และพร้อมที่จะสานต่อเจตนารมณ์ในการจัดการศึกษาของบรรพบุรุษแห่งความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน (คู่มือผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. 2564, น. 19) จะเห็นได้ว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2554, น. 19) ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพยายามเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานร่วมกันนำพาการศึกษาไทยให้ก้าวหน้าสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ผู้ปฏิบัติงานไปสู่ประโยชน์สูงสุดของกลุ่มองค์กรหรือสังคม (Bass and Avolio, 1990, p. 22-24) การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำการยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา (อุดม สิงโต. 2560, น. 3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร การศึกษาร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะอยู่ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อศรัทธา ยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำใช้วิธีการต่างๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงาน การปฏิบัติการ และการปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบใช้เหตุผล 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดการมอบหมายงานตามถนัดที่ผู้ตามพอใจ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูป การเรียนรู้ ปฏิรูปการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาคควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารการเงิน และด้านการบริหารบุคคล การบริหารจัดการที่มีคุณภาพมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นตื่นตัวเตรียมความพร้อม เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีความรู้



ความสามารถ มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับยุคปฏิรูปการศึกษา เพราะจำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์การทางการศึกษา (ประภา อุดรพงศ์พันธ์. 2561, หน้า 5)

กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง สำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีโครงสร้างพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ระยะที่ 1 CALLING- PHASE ปี ค.ศ.2021 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบคริสเตียน คือ ผู้นำมีความรู้เรื่องธรรมนูญ ระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อบังคับของสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน กฎหมาย พ.ร.บ.ที่จำเป็นต้องรู้ในการบริหารอุดมการณ์ในการทำงานรับใช้และภาวะผู้นำแบบคริสเตียน 2) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ คือ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน 3) บุคลิกภาพและทักษะการสื่อสาร คือ ทักษะมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาการทำงานเป็นทีม 4) การบริหารจัดการโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิฯ คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การป้องกันและ/หรือการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 การบริหารการเงินงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบของสภา เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน และการสร้างความเข้มแข็งด้านการเงิน 5) การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน คือ การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) และการบริหารในภาวะวิกฤต (Crisis Management) (คู่มือผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2564, น. 26)

ผู้บริหารต้องได้รับการศึกษาปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในปัจจุบันการศึกษาไทยอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงโดยในระบบการจัดการเรียนการสอนในยุคการแพร่ระบาดของโควิด-19 การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษา การไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงาน ไม่สามารถวิเคราะห์และประเมินผู้ร่วมงานได้ รวมถึงการกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร จึงเป็นการยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (คุณวุฒิ ฉลาด, 2562, น. 115) ส่วนในด้านรูปแบบการพัฒนานั้น ต้องการให้มีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารืองานกันก่อนเปิดภาคเรียนใหม่และให้มีการปฐมนิเทศเพื่อมอบหมายงานแก่ครูบรรจุใหม่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูประจำการได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้น และมีการอธิบายหรือบรรยายเกี่ยวกับแผนงานในอนาคต/วิสัยทัศน์ ส่งเสริมครูทำงานเป็นระบบกลุ่มมากขึ้น ให้โรงเรียนจัดศูนย์วิชาการเพื่อบริการสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนประเภทต่างๆ แก่ครูประจำการ ให้กองการศึกษาฯ ส่งเสริมผู้บริหารคิดริเริ่มดำเนินการแผนงานหรือวิธีปฏิบัติแบบใหม่ๆ ให้โรงเรียนพิจารณาความดี



ความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ครูประจำการที่คิดค้น หรือประดิษฐ์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน (จินตนา สิงหาราชวัฒนกุล. 2541, บทคัดย่อหน้า ข.)

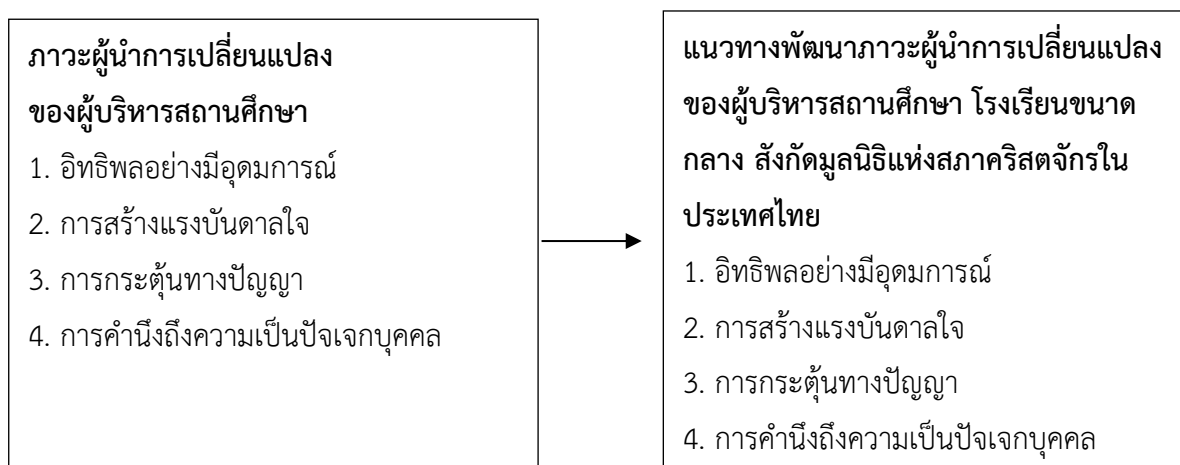
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางสังกัดมูลนิธิต่างแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลางสังกัดมูลนิธิต่างแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดวิจัยครั้งนี้ คือ กรอบแนวคิดทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดมูลนิธิต่างแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามแนวคิด Bass & Avolio (1994) ซึ่งมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กระตุ้นให้ครูเกิดความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น โดยความตระหนักในการกิจและเป้าหมายของโรงเรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยจะแสดงออกผ่านพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (สิริรักษ์ นักดนตรี. หน้า 5) โดยมีความสัมพันธ์ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรหน่วยที่ศึกษา (Unit of Study) โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 2 แห่ง ประชากรผู้ให้ข้อมูล (Unit of Analysis Sample) ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครูจำนวน 132 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (Unit of Analysis Sample) ผู้บริหารจำนวน 12 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ และครูจำนวน 97 คน โดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan, 1970, P. 608 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานศึกษา จำนวนประชากรครู ตัวอย่างหน่วยที่ศึกษา ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ที่	สถานศึกษา	ประชากร			ตัวอย่างหน่วยที่ศึกษา		
		จำนวน	จำนวน	รวม	จำนวน	จำนวน	รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
1	โรงเรียนกุญแจคริสเตียนวิทยาลัย	6	60	66	6	44	50
2	โรงเรียนอัครคริสเตียนวิทยา	6	72	78	6	53	59
	รวม	12	132	144	12	97	109

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1. การสร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลวิเคราะห์เชิงเนื้อหาวัตถุประสงค์ข้อ 1 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก สอบถามเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 40 ข้อ สอดคล้องกับเนื้อหา 4 ด้าน 2. นำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดการวิจัย



การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก สำนักงาน บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อนำส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงาน พันธ์กิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธ์กิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกุญแจคริสเตียนวิทยาลัย และโรงเรียนอัครคริสเตียนวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบ แบบสอบถามผ่าน Google form และ 3) จากนั้นผู้วิจัยเตรียมการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้ ตอนที่ 1 การจัดเตรียมข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและเตรียมข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธ์ กิจการศึกษ มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ นำผล การวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางคำบรรยาย ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ สอดคล้องกับคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์วิจัย วิเคราะห์ตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดกลาง สังกัด สำนักงานพันธ์กิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยโปรแกรมและวิเคราะห์สภาพภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธ์กิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ตัวอย่างหน่วยที่ ศึกษาผู้ให้ข้อมูล และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ ตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาในแต่ละด้านเพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยการ ประมวลผลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้านแล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัด สำนักงานพันธ์กิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จากแบบสอบถามตอนที่ 2 แบ่งการ วิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครู โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามดัง ตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร
ในประเทศไทย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ผู้บริหาร		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ครู	
		ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	ระดับ ความ คิดเห็น		ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD.)	ระดับ ความ คิดเห็น
1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.58	0.68	ดีมาก	3.87	0.81	ดี
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.48	0.62	ดี	3.73	0.82	ดี
3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.44	0.51	ดี	3.86	0.73	ดี
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.62	ดี	3.77	0.89	ดี
รวม	4.48	0.60	ดี	3.81	0.78	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) โดยแบ่งรายด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68) ในระดับดีมาก ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ในระดับดี ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) ในระดับดี ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ในระดับดี

โดยภาพรวมมุมมองผู้บริหารสถานศึกษาต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาพรวมในระดับ ดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา



การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยตามความคิดเห็นของครู มีข้อค้นพบที่น่าสนใจนำมาสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นภาวะที่ต้องได้รับแนวทางพัฒนาอันดับหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนักการศึกษา ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา ด้านที่ 1ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ภาพรวมในระดับดีมาก/ดี ผู้บริหารเน้นย้ำให้ครูเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในอันดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรมในสถานศึกษาที่ให้ครูเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน พร้อมทั้งพบปะทำความเข้าใจถึงแผนกลยุทธ์/เป้าหมายที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาพรวมด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมในระดับ ดี พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานที่ผู้บริหารมอบหมายได้สำเร็จ

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า

ภาพรวมด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมในระดับ ดี พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลทำให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จได้

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาพรวมด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ภาพรวมในระดับ ดีมาก/ดี พบว่าครูมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมี



การพัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่เสมอ

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามมุมมองของผู้บริหารและครู ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีดังนี้

2.1 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน จำนวน 2 แห่ง พบว่า

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวคิดที่แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวคิดที่แนวทางการบริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านที่ 3 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา (ความถี่ 12 คิดเป็นร้อยละ 24) อันดับที่ 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (ความถี่ 11 คิดเป็นร้อยละ 22) อันดับที่ 3 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม (ความถี่ 9 คิดเป็นร้อยละ 18) อันดับที่ 4 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นธรรม (ความถี่ 7 คิดเป็นร้อยละ 14) อันดับที่ 5 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารควรมีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และ ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างของบุคคล (ความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 9) อันดับสุดท้าย ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยสรุปจำแนกเป็นรายด้าน คือ

ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลิกมีความน่าเชื่อถือวางตัวภูมิฐานเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารเพื่อสร้างความศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความประทับใจกับบุคคลที่คบหาสมาคมและจะเป็นบันไดสู่ความสำเร็จเป็นอย่างดีจึงมักจะมีคำกล่าวว่า “มาดตีมีชัยไปกว่าครึ่ง” ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร



ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตลอดเวลา เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และการเสริมแรงที่กระตุ้นการทำงาน

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรจัดอบรมเรื่องใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ครู ส่งเสริมให้ครูได้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่และเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ และการจัดการเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครูเพื่อกระตุ้นให้ครูได้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ

ด้านที่ 4 การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ ปัญญา ความคิด ทักษะ ใช้คนให้เหมาะกับงานที่มอบหมายและความถนัด เพื่อที่จะได้งานที่มีคุณภาพตามความถนัดของแต่ละบุคคล

สรุป

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลผู้บริหารมีต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมในระดับ ดี (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60) เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68) ในระดับ ดีมาก ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ในระดับ ดี ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) ในระดับ ดี อันดับสุดท้าย ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51) ในระดับ ดี

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมภาพรวมทั้ง 4 ด้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ในระดับ ดี ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78) จำแนกเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย อันดับที่ 1 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81) ในระดับ ดี อันดับที่ 2 ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73) ระดับ ดี อันดับที่ 3 ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89) ระดับ ดี และ อันดับสุดท้าย อันดับที่ 4 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82) ในระดับ ดี



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษามูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก/ดี เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดตามวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดและการวิจัยพบว่า

1.1 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องได้รับการพัฒนา มากที่สุดอันดับ 1 คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร แสดงให้บุคลากรเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกันให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องได้รับการพัฒนา มากที่สุดอันดับ 2 คือ ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือของบุคลากร ความสามารถ เฉลียวฉลาดเป็นที่ยอมรับของบุคลากร สามารถควบคุมได้ในทุกสถานการณ์ ให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ดีในการทำงานของบุคลากร แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้นให้ความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรว่าจะสามารถงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ให้กำลังใจบุคลากรว่าสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ

1.3 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องได้รับการพัฒนา มากที่สุดอันดับ 3 คือ ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องมอบ หมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีงานพัฒนาตนเอง รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความตั้งใจ

1.4 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องได้รับการพัฒนา มากที่สุดอันดับ 4 คือ ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการศึกษาปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกรายด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีค่าควรพัฒนาสูงสุด



เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎณ์. (2546). ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการเปลี่ยนแปลง. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2559). ทฤษฎีการบริหารองค์การสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- กิตติ ตย์คานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 10). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกเมธ พิมพ์บำรุงธรรม. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลวรรณ เภกะนั้นนท์. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรอรุณ พงศ์วิริทธิ์ธร. 2563. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เชียงราย.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- คุณวุฒิ ฉลาด. (2562). ภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คู่มือปฏิบัติ. (2559). หลักเกณฑ์ปฏิบัติงาน. มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.
- ชวนชิต รักเถาว์. (2562). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ชรินทร์ จินขาวดำ. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชคศรี หาด. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี.



- ฐิติพงศ์ คล้ายไธทอง. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2554). ปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหาร . กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทองทพภา วิริยะพันธ์. (2556). ผู้บริหารยุคใหม่การศึกษาไทยการเป็นผู้บริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อินฟอรมเดียบุ๊กส์.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. รายงานการศึกษาอิสระมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สนุกอ่าน
- ธรรมนูญมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2550). คู่มือปฏิบัติงาน. มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). โน้ตย่อบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี.
- บังอร ศรีสุทธิกุล. (2544). อิทธิพลของภาวะผู้นำและการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญกลุ่มสหวิทยาเขตบรมราชชนนี 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). พฤติกรรมองค์การในการบริหารการจูงใจเชิงบวก. เลย : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย
- ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์. (2546). ระเบียบวิธีทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2546, อ้างถึงในโชคศรีศรี หาร. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. อุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชธานีวิทยาเขตอุดรธานี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ.2542. พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 2). พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3). พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4).



เลขาธิการสภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2564). รายงานพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทยในรอบ 1 ปี 4 เดือน. เสนอต่อที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย. สมัยสามัญครั้งที่ 37.

สิงห์ราชวัฒนกุล. 2541. แนวโน้มความต้องการพัฒนาของผู้บริหารและครูประจำการ ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานพันธกิจการศึกษา. (2564). คู่มือผู้เข้าอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ปีการศึกษา 2561. หลักสูตรที่ 1 CALLING PHASE. มูลินีแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา. วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิริรักษณ์ นักดนตรี. (2560). ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาจะแสดงออกผ่านพฤติกรรม 4 ด้าน. ครุศาสตร์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.



