

**คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1**

**CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN LUMNUMYOM GROUP UNDER
SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

สิรภพ กันกเมธากุล

Siraphop Kanokmethakun

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6633100137@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 155 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 113 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มและทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านความสามารถ ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

Abstract

The objectives of this research were (1) to study characteristics of school administrators in Lumnumyom group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the characteristics of school administrators in Lumnumyom group based on teachers' evaluations categorized by educational levels and work experience.

This research methodology was a survey research. The population consisted of 155 teachers from 11 schools in Lumnumyom group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1 during the 2024 academic year. Sample comprised 113 teachers Sample size was determined by Krejcie & Morgan's table and selected through stratified random sampling technique, with schools serving as strata and proportional simple random sampling applied within each stratum. Data were collected using a five-point Likert Scale questionnaire. Statistics used for data collection was percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing using t-tests.

Major findings: (1) overall characteristics of school administrators in Lumnumyom group were rated at a high level; (2) characteristics of school administrators, when categorized by educational levels, showed statistically significant differences at the .01 level; (3) and characteristics of school administrators, when categorized by work experience, revealed statistically significant differences in overall characteristics and social skills at the .05 level.

Keywords: Characteristics of School Administrators, Lumnumyom Group, Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการหน่วยงานในสังกัด ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ โดยหลักการของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอนาคต พัฒนาคอนให้เป็นพลเมืองโลกยุคใหม่ จำเป็นต้องเน้นการเสริมสร้างทุนของประเทศให้แข็งแกร่งและมีศักยภาพเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาประยุกต์ใช้ ประเทศไทยได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป้าหมายคือให้ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี 2579 ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่พัฒนามั่นคงและยั่งยืน มีความเป็นธรรมในสังคม ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลเข้มแข็งและเติบโตอย่างมีคุณภาพ เศรษฐกิจและสังคมที่พัฒนาอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การบริหารงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการมีส่วนร่วมของประชาชน คนไทยในอนาคตจะมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้คนไทยสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 8)

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศให้อยู่รอด ทันโลกที่พัฒนาและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ เพราะ "การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเติบโตของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การอบรม การสืบทอดวัฒนธรรม การสร้างสรรค์และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ การ

สร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต" (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 27) เมื่อมีการจัดการและจำเป็นต้องมีผู้ศึกษาทำให้มีการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อเป็นแหล่งในการให้การศึกษา การบริหารการศึกษาเกิดขึ้น การบริหารการศึกษาจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) และใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) มาบริหาร (ธีระ รุญเจริญ, 2547: 22) การบริหารการศึกษามีลักษณะแตกต่างจากการบริหารประเภทอื่นๆ ในด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ เทคนิคการบริหาร และการประเมินผล กล่าวคือ เป้าหมายสำคัญของการบริหารการศึกษาคือ การเน้นที่จะพัฒนาบุคลิกภาพและความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างเสริมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต่างจากการบริหารธุรกิจซึ่งเน้นหนักที่ผลกำไร การบริหารการปกครองเน้นหนักในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันประเทศ ในด้านเทคนิควิธีการในการบริหารการศึกษาจะเป็นการชักชวน โน้มน้าวให้คนเห็นความสำคัญของการศึกษา เน้นการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่เปิดกว้างและมีอิสระมากกว่าการบริหารประเภทอื่น ส่วนด้านการประเมินผลซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานการประเมินบุคลิกภาพ การเรียนรู้ ทักษะ และพัฒนาด้านความสัมพันธ์ของคนซึ่งมีความซับซ้อนและต้องอาศัยเวลา ไม่ได้ผลทันทีทันใด และเห็นได้ชัดเหมือนการบริหารประเภทอื่น (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 13-14)

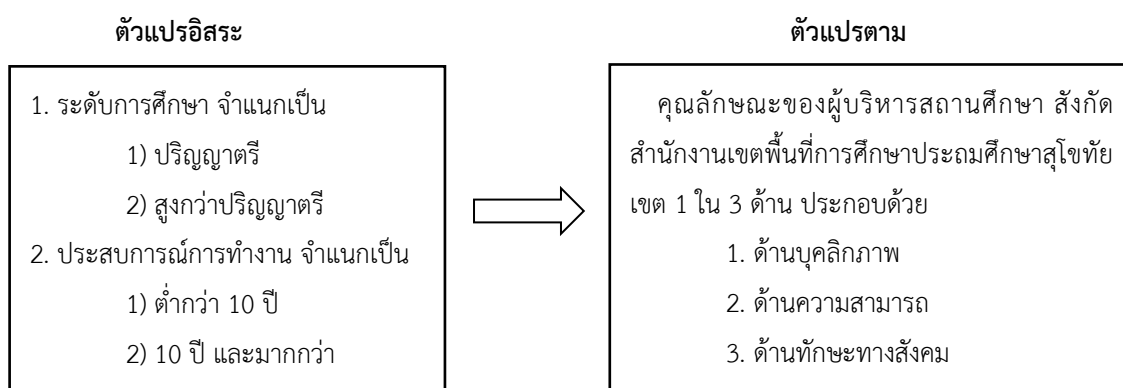
ปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษายังขาดทักษะและคุณลักษณะทางด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งนำไปสู่การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีแนวคิดแบบเดิม มีประสบการณ์การทำงานมานาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ และไม่เปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดันด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษาของโรงเรียน และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกลุ่มน้ายม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกลุ่มน้ายม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 155 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 113 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 อ้างใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2553 : 96) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มแล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ใน 3 ด้าน (Stogdill, 1948-1970 : 196) ประกอบด้วย (1) ด้านบุคลิกภาพ (2) ด้านความสามารถ (3) ด้านทักษะทางสังคม

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอนกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ และด้านทักษะทางสังคม

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

4.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความสามารถ

และ 3) ด้านทักษะทางสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้ (Best and Khan. 1993 : 247)

- 5 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมาก
- 3 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณลักษณะของผู้บริหารน้อยที่สุด

4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเอกสารต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2) สร้างแบบสอบถามตามที่ศึกษา แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 64 - 65) ซึ่งได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ของแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน กลุ่มน้ำยม ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 -1.00

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 :202 – 204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน กลุ่มน้ำยมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าทีแบบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาคคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูผู้สอนในกลุ่มกลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 113 คน ได้แก่ ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์

ในการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี และมากกว่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.59 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 81.41 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.58

1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.2.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีบุคลิกที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบสูง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นมิตรกับทุกคน ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.2.2 ด้านความสามารถ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตัดสินใจบริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาสถานศึกษา และมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานได้ดี มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด และมีมีโน้ตชนที่ดี มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจต่อ ผู้ร่วมงาน สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อน ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถการจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านทักษะทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีตำแหน่งและเกียรติยศในสังคม มีกิริยาจาที่เรียบร้อย และมีมารยาททางสังคมเหมาะสมเมื่ออยู่ในที่สาธารณะ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เป็นผู้ที่ขอบติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม อย่างกระตือรือร้น เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน ข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.3 จากการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.2 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันประเมินคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหาร กลุ่มลุ่มน้ำยม ต้องสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก่อนการบรรจุแต่งตั้งตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารสถานศึกษา มีทักษะทางสังคมและทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพด้านทักษะทางสังคม และด้านความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำของสต็อกดิลล์ (Stogdill, 1989 : 196) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในรูปของการจัดการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ และด้านทักษะทางสังคม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำตามที่ ชีระ รุญเจริญ (2550 : 142) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานโดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าเผชิญกับเหตุการณ์ มีความสามารถในการใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับทุกคน ใช้ศิลปะและกระบวนการของอิทธิพลต่อบุคคลหรือทีมงาน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) ภาวะผู้นำข้าราชการในสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษกลุ่มที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกออกเป็นแต่ละด้านพบว่ามี 2 ด้านอยู่ในระดับสูงสุด และ 8 ด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างชุมชน ความมุ่งมั่นในการเติบโตของผู้คน การดูแล การรับรู้ การโน้มน้าวใจ การรักษา การฟัง การวางแผนความคิด การมองการณ์ไกล และการเอาใจใส่ (2) ประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดการบริหารการศึกษาพิเศษกลุ่มที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด และเมื่อแยกออกเป็นแต่ละด้านพบว่ามี 2 ด้านอยู่ในระดับสูงสุด และ 2 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ประสิทธิภาพในการผลิต และความยืดหยุ่นขององค์กร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำข้าราชการกับประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.939$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ คำทอง (2565 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ทักษะในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสามารถ และทักษะทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกันตามลักษณะการบริหารงาน ผู้ที่มีประสบการณ์มากในการปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำมีโอกาสฝึกปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลิกภาพ จึงทำให้ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มลุ่มน้ำยม แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ อินดี (2562 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านความสามารถ ด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดสุโขทัย มีจำนวนครูผู้สอนน้อย การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกซาบซึ้ง มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากกว่าจังหวัดสุโขทัยและระยอง ที่มีจำนวนครูผู้สอนมาก ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเขตจังหวัดแตกต่างกัน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 : 2) ได้ให้นโยบายการบริหารงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552 แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทรัพยากรฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ โดยมีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาขั้นพื้นฐาน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ พลวงค์ (2564 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตาม สถานภาพการดำรง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .713$) 6. ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงาน 2) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูเข้ารับการอบรมสัมมนา และจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1 ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพ ให้มีความเป็นมิตรกับทุกคน มีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานทุกคนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีความตื่นตัวรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์
2. ด้านความสามารถ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถ ให้มีความสามารถการจัดบุคลากรได้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อน ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจต่อ ผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดรอบยอด และมีมนุษยสัมพันธ์ มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงได้ดี และสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานได้ดี
3. ด้านทักษะทางสังคม ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะทางสังคม โดยเปิดโอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมอย่างกระตือรือร้น และเป็นผู้ที่ชอบติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. ควรศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542.) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ:ผู้แต่ง.
- การดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี : มนตรี.
- กำจร เจริญเกียรติ. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กำจร เจริญเกียรติ. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จุฑามาศ วงศ์ยิ้ม. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จุฑามาศ วงศ์ยิ้ม. (2564). การพัฒนาทักษะการสอนและการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- ฤชุตา เทพยากุล และ ฐิติพร จุ้ยจำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารางวัลพระราชทาน กับกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17837>
- ณัฐชญา ปวงคำคง. (2565). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Chiang Mai University Digital Collections. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:142956>
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- ปัทมา ศรีกำพล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพรรณ ลัดดาวงษ์. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/61390>
- พรพรรณ คำทอง และ อนุชา กอนพวง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/5661>
- พชรพล ธรรมมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7413>
- พัชรี ฤทธิภักทรานนท์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- พัชรี ฤทธิภักทรานนท์. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- วิชญา ผิวคำ. (2561). การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างภาวะครูผู้นำของนักศึกษาครูบนฐานทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและแนวคิดการสืบสอบแบบร่วมมือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/73205>
- ศิริรัตน์ อินดี . (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/254479>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สัมมา รณิธย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุภาพร จิระธรรมสกุล. (2566). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/73205>
- สุภาภรณ์ เทียนดำ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในกลุ่มอำเภออินทนิคมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15407>
- สพป.สุโขทัย เขต 1. (ม.ป.ป.). โครงสร้างองค์กร. สพป.สุโขทัย เขต 1. https://www.sukhothai1.go.th/web/index.php?module=view_memu_top&cluster_id=&id=20
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2020). *Metaphors we lead by: Understanding leadership in the real world*. Routledge.
- Avolio, B. J. (2020). *Leadership development in balance: Made/born*. Routledge.
- Bass, B. M. (2021). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (5th ed.). Free Press.
- Bolden, R. (2020). Leadership in uncertain times: Complexity, ethics and the role of leadership. *Leadership Quarterly*, 31(6), 101410. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101410>
- Bush, T. (2019). *Leadership and management in education*. Routledge.
- Cizreliogullar, M. N. (2019). The impact of leadership styles on employees' performance in organization. ResearchGate.https://www.researchgate.net/publication/334603304_The_Impact_of_Leadership_Styles_on_Employees_Performance_in_Organization
- Day, C. (2019). The impact of leadership on learning: A review of the research. *Educational Administration Quarterly*, 55(2), 296-320. <https://doi.org/10.1177/0013161X19827880>
- Dinh, J. E., Lord, R. G., & Hoffman, E. W. (2022). Leadership in the age of complexity: Navigating uncertainty in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 627-644. <https://doi.org/10.1002/job.2604>
- Escobedo, J. L. (2021). *Education today: Educational leadership and successful online learning communities* (Publication No. ED656290) [Doctoral dissertation, St. Thomas University]. ProQuest LLC. <https://eric.ed.gov/?id=ED656290>
- Fairhurst, G. T., & Connaughton, S. L. (2021). Leadership: The role of communication in fostering leadership and shaping followership. *Management Communication Quarterly*, 35(2), 276-289. <https://doi.org/10.1177/08933189211010638>
- Fullan, M. (2021). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2017). *Emotional intelligence and leadership*. Harvard Business Review Press.
- Grint, K. (2020). *Leadership: A very short introduction*. Oxford University Press.
- Grint, K. (2021). *Leadership, management and command: Rethinking D-day*. Palgrave Macmillan.

- Hallinger, P. (2022). *Leadership for learning: Lessons from the field*. Springer.
- Hall, R. L. (2022). *Urban K-12 leadership: A study of the role of the urban principal* [Doctoral dissertation]. ERIC. <https://eric.ed.gov/?q=educational+leadership&ff1=pubDissertations%20fTheses+-+Doctoral+Dissertations&pg=4&id=ED638966>
- Harris, A. (2022). *Leading system-wide change: Lessons from the field*. Routledge.
- Heifetz, R. A. (2017). *Leadership without easy answers*. Harvard University Press.
- Jackson, B., & Parry, K. (2021). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying leadership* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Kempster, S., & Jackson, B. (2023). Leadership in the post-pandemic era: Developing resilience and adaptability in teams. *Journal of Leadership Studies*, 17(1), 43-57. <https://doi.org/10.1002/jls.21745>
- Kotter, J. P. (2018). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2018). *The leadership challenge* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities" *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30 (3): 607-610.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-23. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1590362>
- Murphy, J. (2020). Transforming school leadership: The role of data and evidence. *Educational Administration Quarterly*, 56(3), 480-505. <https://doi.org/10.1177/0013161X20909790>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Robinson, V. M. J. (2021). *Student-centered leadership*. Jossey-Bass.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sergiovanni, T. J. (2023). *The leadership challenge: How to make a difference in education*. Wiley.
- Spillane, J. P. (2020). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Stogdill, R.M. (1989). *Handbook of Leadership : Survey of Theory and Research*. New York : The Free Press.
- Tourish, D. (2022). *The dark side of transformational leadership: A critical perspective*. Routledge.
- Western, S. (2019). *Leadership: A critical text* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.