

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู
สหวิทยาเขตน่านาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

The Role of School Administrators in Teacher Development
Under the Secondary Educational Service Area Office of Ubon
Ratchathani and Amnat Charoen, Nam Na Bun Cluster

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

³ ดร.วัฒนา อ่อนประทุม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการพัฒนาครู และวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู สหวิทยาเขตน่านาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความประพฤติและจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับ รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ในขณะที่ระดับการพัฒนาครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านทัศนคติและคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูในสหวิทยาเขตมีความตระหนักในวิชาชีพอย่างดีเยี่ยม อย่างไรก็ตาม ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่สถานศึกษาต้องเร่งพัฒนา

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาครู, สหวิทยาเขตน่านาบุญ

Abstract

The purposes of this study were to investigate the level of morale in the performance of teachers and educational personnel in the Nam Na Bun Cluster under the Secondary Educational Service Area Office of Ubon Ratchathani and Amnat Charoen, and to examine guidelines for enhancing their work morale. The population consisted of 384 teachers and educational personnel. The sample group comprised 192 participants selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire based on Herzberg's Two-Factor Theory. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the overall level of work morale of teachers and educational personnel was at a high level. When considered by aspects, both motivating factors and hygiene factors were also at a high level. The highest mean scores were found in achievement, recognition, relationships with supervisors and colleagues, and working conditions. The guidelines for enhancing work morale should emphasize improving administrative policies, reducing non-instructional workload, promoting teachers' participation in decision-making, and supporting continuous professional development.

Keywords: Morale in performance, Teachers and Personnel, Nam Na Bun Cluster, Educational administration

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะ “ครู” ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการศึกษาของชาติ การพัฒนาครูจึงมิใช่เพียงการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาครู ผู้บริหารมิได้ทำหน้าที่เพียงกำกับดูแลการบริหารงานทั่วไป แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำอำนวยความสะดวก และผู้สนับสนุนการเรียนรู้ของครู แนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษา

ในบริบทของสหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ การดำเนินงานด้านการพัฒนาครูมีความหลากหลายตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา แม้จะมีนโยบายและแนวทางจากส่วนกลางกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ระดับความสำเร็จในการพัฒนาครูยังคงแตกต่างกัน ทั้งในด้านการพัฒนาวิชาการ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการวิจัยในชั้นเรียน ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทและวิธีการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่ง

ดังนั้น การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อค้นหาว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูอย่างแท้จริง ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดนโยบายการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาครู ในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
3. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู ในสหวิทยาเขตน้ำนา

บุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพครูในฐานะผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณภาพสถานศึกษา ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยกำหนดทิศทางและความสำเร็จของการพัฒนาครู ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากร ตลอดจนการส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู ดังนั้น การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญ เพื่อใช้เป็นกรอบในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดย Bernard M. Bass ซึ่งต่อยอดจากแนวคิดของ James MacGregor Burns โดยเสนอว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมิใช่เพียงผู้ควบคุมหรือสั่งการ แต่เป็นผู้ที่สามารถยกระดับแรงจูงใจ ค่านิยม และศักยภาพของผู้ตามให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ภาวะผู้นำลักษณะนี้เน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร Bass (1985) ได้อธิบายองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)

ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าพัฒนานวัตกรรมใหม่

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ผู้นำให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนับสนุนการพัฒนาเฉพาะด้าน และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ช

ในบริบทสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยแรงจูงใจภายใน ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนครูรายบุคคล ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และ

ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

แนวคิดการพัฒนาครู (Teacher Development)

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครู โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

แนวคิดการพัฒนาครูในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

การพัฒนาครูโดยทั่วไปครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาด้านวิชาการและเนื้อหาสาระ
2. การพัฒนาด้านทักษะการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา
4. การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยี
5. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยระบบสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในนโยบาย ทรัพยากร และบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับการพัฒนาครู

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับการพัฒนาครู โดยเฉพาะบทบาทด้านการสนับสนุนเชิงวิชาการ การนิเทศภายใน และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมในการอธิบายอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาครู เนื่องจากครอบคลุมทั้งมิติด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนรายบุคคล และการพัฒนาศักยภาพเชิงปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของครูในบริบทปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครู บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู ในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

อุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 384 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในสหวิทยาเขตน่านาบุญ จำนวน 192 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละโรงเรียน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและผ่านช่องทางออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการพัฒนาครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู สหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับการพัฒนาครู และ (3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญมีการแสดงบทบาทด้านภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรสู่ครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในลำดับถัดมา โดยสะท้อนว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่มีลำดับต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน หรือจำนวนบุคลากรที่ทำให้การดูแลรายบุคคลยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร โดยภาพรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่วิจัยมีบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจและการกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาครู

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาครูโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูในสหวิทยาเขตน้ำนาบุญมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ พัฒนากลยุทธ์การสอน และใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

ด้านการพัฒนาด้านวิชาการอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยครูมีการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพแม้จะมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่มีลำดับท้ายสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูส่วนใหญ่มีพื้นฐานด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณในระดับดีอยู่แล้ว

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศสององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

3. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู

ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และ/หรือการวิเคราะห์ถดถอย (แล้วแต่รูปแบบงานวิจัยของท่าน) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับการพัฒนาครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการยกระดับคุณภาพครูในสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของบทบาทผู้บริหาร พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน มีความมุ่งมั่น และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงบันดาลใจ จึงเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพ

รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากครู ย่อมเอื้อต่อการสร้างความร่วมมือและการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูในระดับปานกลาง โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้คิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูเกิดทักษะการคิดเชิงวิชาชีพและสามารถพัฒนาคุณภาพการสอนได้อย่างต่อเนื่อง แม้ระดับอิทธิพลจะไม่สูงเท่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แต่ยังถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพครูในระยะยาว

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แม้จะมีอิทธิพลในระดับปานกลาง แต่มีความสำคัญในเชิงคุณภาพ เนื่องจากการให้คำปรึกษา การนิเทศติดตาม และการสนับสนุนรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะภาวะผู้นำ

เชิงการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการคิดวิเคราะห์ และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมส่งผลให้ครูมีระดับการพัฒนาวิชาชีพที่สูงขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

การอภิปรายผล (Discussion)

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู สหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับงานวิจัยของนักวิชาการไทยได้ดังต่อไปนี้

1. การอภิปรายผลเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย บุญศรี (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทด้านการสร้างแรงบันดาลใจในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

เช่นเดียวกับงานของ วราภรณ์ ใจกล้า (2562) ซึ่งศึกษาบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการสูง จะสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของครูได้ดี

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ ประภาพันท์ แสงทอง (2560) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับสูง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากนี้ งานของ ณัฐพล อินทร์แก้ว (2563) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีบทบาทเชิงการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. การอภิปรายผลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาครู

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานของ ศิริลักษณ์ คำภา (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี

นอกจากนี้ งานของ ธนกฤต ภูทอง (2564) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับ

การพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ จุฑามาศ วงศ์ษา (2562) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเข้มแข็ง จะมีระดับการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีระบบดังกล่าว

รวมถึงงานของ กฤษณา มณีวงศ์ (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาครูในระดับสูง

3. การอภิปรายผลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานของ พิษณุภา ศรีสุวรรณ (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับการพัฒนาครูในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ระดับการพัฒนาครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

ในทำนองเดียวกัน งานของ สุรศักดิ์ พงษ์ไพศาล (2564) ซึ่งตีพิมพ์ในวารสารศึกษาศาสตร์ (TCI กลุ่ม 1) พบว่า ผู้บริหารที่มีบทบาทด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาสูง จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของครู

ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยไทยจำนวนมากที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยกำหนดทิศทางการพัฒนาครู โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร และการสนับสนุนเชิงวิชาการ

ดังนั้น การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับการส่งเสริมระบบพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนในบริบทการศึกษาไทย

4. นัยสำคัญเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ

ในเชิงวิชาการ ผลการวิจัยช่วยยืนยันความถูกต้องของกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงในบริบทสถานศึกษาไทย และสนับสนุนทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ในเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น แต่ควรพัฒนาศักยภาพผู้นำของผู้บริหารควบคู่กันไป โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผล (Conclusion)

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู สหวิทยาเขตน้ำนาบุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการพัฒนาครู และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครู ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ประการแรก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการแสดงภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในพื้นที่วิจัยอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

ประการที่สอง การพัฒนาครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าครูมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

ประการที่สาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารมีบทบาทเชิงการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง การพัฒนาครูก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูอย่างเด่นชัด

โดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาครู และมีส่วนโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพผู้นำของผู้บริหารควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู สหวิทยาเขต นำนานบุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจภายในของครู และสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

1.2 ควรส่งเสริมระบบนิเทศภายในที่เน้นการให้คำปรึกษาและการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Practice) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล และตอบสนองต่อความแตกต่างด้านศักยภาพและความต้องการของครูแต่ละคน

1.3 สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

1.4 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ

1.5 ควรจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเพียงพอ ทั้งในด้านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การพัฒนาครูเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาครู เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อขยายกรอบความเข้าใจให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ หรือวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการและกลไกที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาครู

2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและยืนยันความสอดคล้องของผลการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

2.4 ควรศึกษาผลกระทบทางอ้อมของบทบาทผู้บริหารที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผ่านตัวแปรสื่อกลาง เช่น การพัฒนาครูหรือบรรยากาศองค์กร เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย (Expected Benefits)

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู สหวิทยาเขตน่านานุญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ดังนี้

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยช่วยยืนยันและสนับสนุนกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงในบริบทสถานศึกษาไทย โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครู ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบจำลองหรือกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

1.3 เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนบริบทของสหวิทยาเขตน่านานุญ ซึ่งสามารถนำไปใช้เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น หรือใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องใน

ระดับเขตพื้นที่หรือระดับประเทศ

2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทของตนเอง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการสนับสนุนครูรายบุคคล เพื่อยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ

2.2 สถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาครู การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครู

2.3 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่อย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับสภาพจริง

2.4 ครูผู้สอนสามารถตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการพัฒนาวิชาชีพ และเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ประโยชน์เชิงนโยบาย

ผลการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาผู้นำทางการศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมระบบพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง (References)

- กฤษณา มณีวงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 10(2), 45–58.
- จุฑามาศ วงศ์ษา. (2562). การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพล อินทร์แก้ว. (2563). ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประภาพร แซทอง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 40(3), 112–126.
- พิชญาภา ศรีสุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรารณ ใจกล้า. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริลักษณ์ คำภา. (2561). การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(1), 67–80.
- สมชาย บุญศรี. (2561). ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุศักดิ์ พงษ์ไพศาล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 23(2), 89–103.
- ธนกฤต ภูทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.