

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

PROFESSIONAL CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS BASED ON
THE OPINIONS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS UNDER THE OFFICE

วชิราณี ทองดอนเสียง¹
Wachiraneeth thongdonseang¹

วันที่รับบทความ 31 ตุลาคม 2568 แก้ไขบทความ 19 ธันวาคม 2568 ตอบรับบทความ 25 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.67) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.67) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.67) และด้านความสามารถทางวิชาชีพและนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.69) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

¹ วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก

¹ Phitsanulok vocational college

*Corresponding Author, E-mail: wachiraneeth@gmail.com

(2) ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารมีแนวโน้มให้คะแนนสูงกว่าครูในหลายด้าน สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างการรับรู้ที่ควรนำไปใช้กำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ กลไกการมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เปรียบเทียบความคิดเห็น สำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of perceptions of school administrators and teachers regarding the characteristics of professional school administrators under the Office of Phitsanulok Vocational Education Commission, and (2) compare the perceptions between school administrators and teachers. The sample consisted of 210 school administrators and teachers under the Office of Phitsanulok Vocational Education Commission, selected from a population of 454 using the Krejcie and Morgan sampling table. This research employed a quantitative research design. Content validity was verified using the Index of Item-Objective Congruence (IOC). Data were analyzed using descriptive statistics, and differences were tested using inferential statistics at the .05 level of significance. The framework of professional administrator characteristics was categorized into four dimensions: leadership, participatory management, ethics and professional code of conduct, and professional competence with innovation. The findings revealed that the overall perception of professional school administrator characteristics was at a high level ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.67). The highest mean score was found in the leadership dimension ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.65), followed by ethics and professional code of conduct ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.67),

participatory management ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.67), and professional competence with innovation ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.69). The comparison between administrators and teachers indicated statistically significant differences in their perceptions, with administrators tending to assign higher scores than teachers in several dimensions. This finding reflects a perceptual gap that should be utilized to inform leadership development and participatory mechanisms in order to enhance administrators' competencies toward sustainable professionalism.

Keywords: professional school administrators, comparative perceptions, Office of Vocational Education Commission Phitsanulok Province

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดความท้าทายต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ ที่ทำให้ระบบการศึกษาในทุกระดับจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการถ่ายทอดความรู้ ไปสู่การสร้างสมรรถนะ ให้กับผู้เรียนเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและแข่งขันได้ในระดับสังคมโลก ระบบการอาชีวศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือและเทคโนโลยี เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นฐานและอุตสาหกรรมอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ จังหวัดพิษณุโลกเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านสถานศึกษาอาชีวศึกษาในหลายมิติ ทั้งในแง่ของขนาดสถานศึกษา ประเภทสาขาวิชาที่เปิดสอน และความพร้อมของบุคลากร โดยมีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลกจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก, วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, วิทยาลัยพาณิชยการบึงพระพิษณุโลก, วิทยาลัยเทคนิคสองแคว, วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก, วิทยาลัยการอาชีพนครไทย, วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจพิษณุโลก PL-Tech และวิทยาลัยอาชีวศึกษาพาณิชยการพิษณุโลก ซึ่งแต่ละแห่งมีบริบททางสังคม

เศรษฐกิจ และชุมชนที่ต่างกัน การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เหล่านี้จะช่วยสะท้อนภาพรวมของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามสภาพจริง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน [1] การทำความเข้าใจภาวะผู้นำจึงต้องอาศัยการบูรณาการหลายทฤษฎีที่สะท้อนพัฒนาการจากอดีตถึงปัจจุบัน ได้แก่

- ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) มุ่งเน้นว่าผู้นำมีคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความฉลาด ความมั่นใจ ความรับผิดชอบ และมนุษยสัมพันธ์ดี [2] ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญ แต่จะต้องสัมพันธ์กับสถานการณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิผล

- ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้นำ “ทำ” มากกว่าสิ่งที่เป็นเช่น แบบจำลองของ Lewin ที่แบ่งภาวะผู้นำเป็นแบบเผด็จการ ประชาธิปไตย และเสรี ซึ่งผู้นำที่ดีควรปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ตาม

- ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational/Contingency Theory) เช่น Fiedler's Model และ Path-Goal Theory ชี้ให้เห็นว่าผู้นำต้องปรับบทบาทให้เหมาะกับลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ตาม และอำนาจในตำแหน่ง เพื่อบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ[3]

- ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary Leadership Theory) มุ่งเน้นการนำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational), การนำเชิงรับใช้ (Servant), และการนำร่วม (Distributed Leadership) ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระจายอำนาจ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน [4], [5]

โดยสรุป ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในยุคปัจจุบันไม่เพียงใช้การสั่งการ แต่ต้องเป็น “ผู้นำทางวิชาการ” ที่มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ เปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

2. แนวคิดเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Boyatzis (1982) สมรรถนะ (Competency) หมายถึงการผสมผสานของ ความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills), เจตคติ (Attitude) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) อย่างเหมาะสม จนส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ได้รับการต่อยอดจากงานของ McClelland (1998) และถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา [6],[7]

การใช้กรอบสมรรถนะดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถ ขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา ให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความหลากหลายทางสังคม และความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะรอบด้านทั้งในมิติของวิชาการ การจัดการคน การบริหารทรัพยากร และการนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยในบริบทของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้กำหนด สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรมีไว้หลายด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับใหญ่ ได้แก่

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) สมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร ตัวอย่างสมรรถนะหลักที่ปรากฏในงานวิจัยไทย ได้แก่

- ภาวะผู้นำ (Leadership) – การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง และการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย
 - คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (Ethics and Integrity) – การยึดมั่นในหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี
 - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) – การบริหารงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ ผลผลิต และประสิทธิภาพ
 - การบริการที่เป็นเลิศ (Service Mind) – การทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและสังคม
 - การทำงานเป็นทีม (Teamwork) – การประสานความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน
- [8] ชี้ว่าสมรรถนะหลักเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในเขตการศึกษา เนื่องจากช่วยสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจแก่บุคลากร

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) เป็นสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ความสามารถเชิงลึกที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Curriculum and Instruction Management) ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
- การบริหารบุคลากร (Human Resource Management) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- การบริหารงบประมาณและทรัพยากร (Budgeting and Resource Management) การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

- การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (Networking and Partnership) การเชื่อมโยงกับชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร (Digital Literacy in Administration) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการเรียนรู้

[9] พบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล

3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) หมายถึง การมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรมจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่อย่างรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางการบริหารการศึกษา เข้าใจหลักการจัดการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และสามารถสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากร และชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

[10] ศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมืออาชีพควรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมสูง รวมถึงมีทักษะในการประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายทางการศึกษา

ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถในการวางแผนและบริหารเชิงกลยุทธ์ มีทักษะการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู อีกทั้งยังต้องมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ [11] [12]

ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อ และการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของ

การบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพขององค์กรการศึกษา[12]

จากการศึกษาข้างต้น กล่าวโดยสรุป ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการมีสมรรถนะทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความสามารถทางวิชาชีพและนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก 8 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก, วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, วิทยาลัยพานิชยการบึงพระพิษณุโลก, วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก, วิทยาลัยการอาชีพนครไทย, วิทยาลัยเทคนิคสองแคว, วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจพิษณุโลก PL-Tech, วิทยาลัยอาชีวศึกษาพานิชยการพิษณุโลก รวมทั้งหมด 454 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก 8 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก, วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, วิทยาลัยพานิชยการบึงพระพิษณุโลก, วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก, วิทยาลัยการอาชีพนครไทย, วิทยาลัยเทคนิคสองแคว, วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจพิษณุโลก PL-Tech, วิทยาลัยอาชีวศึกษาพานิชยการพิษณุโลก จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% และ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $\pm 5\%$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประเภท ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา(IOC) มากกว่า 0.50 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความสามารถทางวิชาชีพและนวัตกรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน โดยการสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิคเคอร์ต (Likert) ทดลองความเชื่อมั่น (Reliability) ทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่เหมาะสมต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำตัวอย่างแบบสอบถาม แนบ QR Code สำหรับเข้าตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน ทางระบบ e-office

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best) แบ่งเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์ , 2544 : 75) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อ
เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน
ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.65) และรองลงมาตามลำดับคือ ด้าน
คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.67) ด้าน
การบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.67) และด้านความสามารถ
ทางวิชาชีพและนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.69) สามารถสรุปผลเป็นราย
ด้านได้ ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ผู้บริหารมีความมั่นใจและกล้าตัดสินใจ
ในประเด็นสำคัญอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.57) และรองลงมาตามลำดับคือ
ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร อยู่ในระดับ มาก
($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.64) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ศักยภาพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.64) และ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและ
ตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.66)

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$,
S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$,
S.D.= 0.67) และผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหาของ
องค์กรอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.66) และรองลงมาตามลำดับคือ ผู้บริหารเปิด
โอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$,

S.D.=0.64) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.=0.73) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.67) 9. ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.65) และผู้บริหารส่งเสริมการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทุกฝ่ายมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.70)

ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนในการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.= 0.63) และรองลงมาตามลำดับคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.66) ผู้บริหารยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.66) และ ผู้บริหารรักษาความลับขององค์กรและบุคลากร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.64)

ด้านความสามารถทางวิชาชีพและนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3. ผู้บริหารมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.= 0.65) และรองลงมาตามลำดับคือ ผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.65) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และริเริ่มนวัตกรรมใหม่ในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.68) และ ผู้บริหารสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.= 0.68)

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในภาพรวมผู้บริหารให้คะแนนเฉลี่ยในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (t = 8.15, p = .00000662) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (t = 7.30, p = .00001029) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (t = 6.05, p = .00008839) และด้านความสามารถทางการจัดการวิชาชีพและนวัตกรรม (t = 8.43, p = .00000839)

การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $S.D.=0.67$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้บริหารงานอย่างครอบคลุมทุกด้านได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำ 2. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. ด้านความสามารถทางวิชาชีพและนวัตกรรมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับได้แก่

(1.) **ด้านภาวะผู้นำ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $S.D.=0.65$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ ทั้งในด้านการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้บริหารมีคุณลักษณะผู้นำที่เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิงอร บัวขจร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18

(2.) **ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $S.D.=0.67$) สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย และติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจในองค์กร การมีส่วนร่วมดังกล่าวไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเท่านั้น แต่ยังจะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [13] เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากร โดยงานวิจัยรายงานว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

(3.) **ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.67) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความถูกต้อง ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรในองค์กร ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเห็นตรงกันว่าผู้บริหารยึดถือคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและศรัทธาภายในองค์กร ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [14] เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้อื่น จะได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากร ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในเชิงบวกและการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [15] ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

(4.) **ด้านความสามารถทางวิชาชีพและนวัตกรรม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.69) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในศตวรรษที่ 21 ได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ [16] ที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$)

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครู มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน ได้แก่ โดยในด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ พบว่าผู้บริหารให้คะแนนสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 8.15$ $p < .01$) ด้านที่ 2 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าผู้บริหารให้คะแนนสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 8.15$ $p < .01$) ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($t = 6.06$ $p < .01$) และ ด้านที่ 4 ด้านความสามารถทางวิชาชีพและนวัตกรรม ($t = 8.43$ $p < .01$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในระดับสูงกว่าครูอย่างชัดเจน ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดนโยบายและประเมินผลการบริหารสถานศึกษา จึงรับรู้บทบาทของตนเองในเชิงบวกมากกว่า ขณะที่ครูในฐานะผู้ปฏิบัติ อาจมองเห็นข้อจำกัดเชิงปฏิบัติจริงมากกว่า จึงให้คะแนนต่ำกว่าเล็กน้อย ความแตกต่างนี้จึงสะท้อนถึงช่องว่างเชิงการรับรู้ระหว่างระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้ทั้งสองกลุ่มมีความเข้าใจและมองเห็นคุณลักษณะของผู้บริหารในทิศทางเดียวกันมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินและปรับปรุงตนเองอีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทของสถานศึกษา รวมถึงติดตามผลในเชิงพฤติกรรม เพื่อประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง

เอกสารอ้างอิง

- [1] Peng, T. (2024). **Evolution and current research status of educational leadership: A comprehensive**
- [2] Stogdill, R. M. (1948). **Personal factors associated with leadership: A survey of the literature.** *Journal of Psychology*, 25, 35–71.
- [3] Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York: McGraw-Hill.
- [4] Northouse, P. G. (2021). **Introduction to Leadership: Concepts and Practice.** 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [5] Yukl, G. (2023). **Leadership in Public Administration.** *Journal of Government Studies*, 20, 320-335.
- [6] Boyatzis, R.E. (1982). **The Competency Manager : A Model of Effective Performance.** New York : John Wiley & Son.
- [7] McClelland, D. C., (1998). **Identifying competencies with behavioral-event interviews.** *Psychological Science*. 9 (5). 331-339.
- [8] ประภัศสร พุทธรักษา. (2564). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ.** *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*, 6(2), 55–68.
- [9] ศศิธร คงสมบัติ, สมชาย วัฒนกุล, & ปรีชา อินทรपालิต. (2565). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาไทยในยุคดิจิทัล.** *วารสารอาชีวศึกษาและการจัดการ*, 14(3), 77–92.
- [10] รัชฎาพร สีทา และ ชนมณี ศิลาณุกิจ. (2566). **คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 5(2), 15–29.
- [11] ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล. (2562). **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaprathamitakachitrisakha เขต 4.** *วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, 2(2)

- [12] กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [13] อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).** มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [14] วิไลลักษณ์ รุ่งกิจ. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก. วารสารการจัดการและวิจัยร่วมสมัย, 12(2), 45–60.**
- [15] จันทรพิรุณ มหาหิงค์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.**
- [16] แพ่งไทย ศศิธร (2024). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 1. Journal of Applied Education, 2(5), 19–28.**