

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สงวน อินทร์รักษ์¹

ปัสลา ศักดิ์สิริชัย²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 การวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 โรงเรียน โดยผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 118 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำสามารถพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและบุคลากรให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรสมรรถนะสูง การพัฒนาการศึกษา

¹ รองศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อีเมล: sanguan7724@gmail.com

² นักวิชาการอุดมศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อีเมล: paleelachai@gmail.com

Transformational Leadership and High-Performance Organization of Schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1

Sanugan Inrak¹
Paleela Saksirichai²

Abstract

This study aimed to: (1) examine the transformational leadership of school administrators, (2) evaluate the level of high-performance organization (HPO) in schools, and the relationship between transformational leadership and high-performance organizations in schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1. The study employed a sample of 59 schools, involving 118 respondents, comprising school administrators and teachers. A survey questionnaire was utilized as the research instrument. Data analysis included percentage, mean, frequency, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Data Analysis and Results

The findings revealed that transformational leadership and high-performance organizational characteristics were at a high level. Furthermore, there was a statistically significant positive correlation at the 0.01 level between transformational leadership and high-performance organizations. The study also highlighted that fostering transformational leadership can sustainably enhance the quality of schools and their personnel.

Keywords: Transformational leadership, High-performance organization, Educational development.

¹ associate professor in educational administration, faculty of education, Silpakorn University
email: sanguan7724@gmail.com

² higher education academic in educational administration, faculty of music, Silpakorn University
email: paleelachai@gmail.com

บทนำ

ในยุคที่ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ได้สร้างความท้าทายใหม่ ๆ รวมถึงสถานศึกษาซึ่งต้องมีการพัฒนาองค์กรทั่วทั้งองค์กรเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากกล่าวถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งชนิดฉับพลันมีลักษณะรุนแรงและค่อยเป็นค่อยไปซึ่งยากแก่การคาดการณ์ ดังนั้น โรงเรียนหรือองค์กรการศึกษาจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างมีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและเกิดความเสียหายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและองค์กรไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554) สำหรับการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การศึกษาจะช่วยสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ประเทศจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกรวมถึงสมรรถนะของคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คนไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำหรับสถานศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์กรสมรรถนะสูงจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันได้ องค์กรสมรรถนะสูงสามารถแข่งขันและส่งมอบการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมั่นคง ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ครู บุคลากร และสังคมได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยี และมุ่งเน้นการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในบริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในยุคปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) และยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แม้ว่าการมีภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นยังไม่สามารถหาคำตอบแบบสำเร็จรูปได้ แต่จากการที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จำเป็นต้องดำรงอยู่และจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ในอนาคตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างและรูปแบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลงานที่สูงด้วยเป็นองค์กรที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และองค์กรนั้นต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความผูกพันมั่นคงต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นต่อการดำเนินการเพื่อความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงจะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูงและเกิดความยั่งยืนในการทำงานระยะยาว เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในด้านการบริหารงานแล้วการบริหารคนย่อมสำคัญเช่นกัน หนึ่งในแนวคิดการบริหารคนที่สำคัญแนวคิดหนึ่ง คือ Happy Workplace ซึ่งเป็นการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคนอื่น ๆ, 2556) การที่คนทำงานมีความสุข คือ บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมรวมถึงที่ทำงานน้อย คือ บุคลากรจะรู้สึกว่าการเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร และสิ่งสุดท้ายคือ ชุมชนสมานฉันท์ ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรสังครอบข้าง ยังหมายความว่ารวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิชัยแก้ว, 2559) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นเขตที่มีความซับซ้อนและมีบริบทที่หลากหลาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่สามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานเพราะการบริหารงานในปัจจุบัน การบริหารงานท่ามกลางสภาวะแห่งความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2554) กล่าวว่าการภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงสมรรถนะของครูและบุคลากร (มนัสพงษ์ เก่งฉลาด และ สมศักดิ์ เอี่ยมมงคล, 2566) นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถของภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากผลการวิจัยในด้านนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการของโรงเรียนในเขตพื้นที่ดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วยครูและผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูและผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยครูและผู้บริหารจำนวน 118 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1994) และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (De Waal, 2007)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและใช้ Google Form ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ โดยเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกมิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ดังนี้คือคุณภาพบุคลากรและอยู่ในระดับมาก

4 ด้าน คือ ด้านความผูกพันระยะยาว ด้านการปฏิบัติอย่างเปิดเผย ด้านการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับใหม่เสมอ และด้านการจัดการคุณภาพ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการบริหารงานทั้งในส่วนของการศึกษาและกำลังคน ผู้บริหารควรมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมบริบทของสถานศึกษาสามารถตัดสินใจทันต่อสถานการณ์บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการการบริหารได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์เพื่อให้การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดรวมถึงมีความสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธวัชธร มิ่งไชย, กรศิริ มิ่งไชย และจุฬารัตนธรรณ ณะแพทย์, 2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประภุชญ์ พิลาคง และอมรทิพย์ เจริญผล, 2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคายเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (รุจิกร ตูลาธาร, 2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหาร ต้องการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างระบบการทำงานที่กว่าเดิมโดยผู้บริหารจะต้องลงมือทำด้วย

ตนเองเป็นแบบอย่างในการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติตาม นำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกัน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา โรงเรียน แม้บางครั้งอาจมีอุปสรรคหรือข้อจำกัดต่าง ๆ มีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จ ว่าสามารถเกิดขึ้นได้ ไม่ยึดติดกับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีต ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์มากกว่า อุปสรรคและความเสี่ยง รักษาคำพูดของตนเอง ยอมรับคำพูดและการแสดงออกของตนเอง มีความมั่นใจ ในความสามารถของครู ตั้งความคาดหวังต่อครูไว้สูง ชี้แนะแนวทางให้กับครูเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้พัฒนาจุดเด่นของตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้กำลังใจเมื่อครูขาดความมั่นใจในการทำงาน แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง ไว้ในระดับปานกลางที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้รูปแบบการบริหารจัดการใหม่ ๆ และ ทันสมัย ทำให้องค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบัน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง การบริหารตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนโดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามแนวนโยบายการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในการเตรียมความพร้อมของ คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรมรวมทั้งพัฒนาบุคลากร โดยอาศัย การเรียนรู้และฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ให้มีความพึงพอใจ มุ่งมั่นและมีแรงจูงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และ ความคิดสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้รับผลประโยชน์ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันโดยการอาศัย กระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอก แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากร มีการเปิดรับ แนวคิด วิธีการ เทคนิควิธีการที่สร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยในการพัฒนาการให้บริการ ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนอกจากนี้ ยังผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ที่สามารถวางแผนการทำงานในอนาคตได้โดยการมุ่งเน้น สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานในรูปแบบของข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนา กระบวนการดำเนินงานที่ดีขึ้นทำให้ลดปัญหาในการทำงานที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียน มีการปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อภิญา ปานโชติ และมังกร หริรักษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้สามารถสร้างคุณค่าให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของสิ่งที่ต้องปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถเห็นภาพในอนาคตแห่งความสำเร็จแก่บุคลากรทุกฝ่าย และสอดคล้องกับ (รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ และอัจฉรา นิยามภา, 2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าสมรรถนะบุคลากร (Personnel Competency) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าการส่งอิทธิพล คือ 0.23 และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าการส่งอิทธิพล คือ 0.26 รวมถึงยังสอดคล้องกับ (นิสา ธิปัตย์ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุภารัตน์ สารสว่าง, 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของสมาชิกองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว, 2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) เป้าหมาย 3) กลไก 4) กระบวนการ และ 5) เครื่องมือการบริหารโรงเรียน และการประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน พบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในระดับมากทักษะตลอดจนประสบการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิสิทธิ์ เทียงคุณ และสิทธิชัย สอนสุภี, 2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กชกร ชมพุราข, 2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือข่ายโรงเรียน

เซนต์มารีอา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรครูโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำที่กล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจรวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงก็จะมากตามไปด้วย เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร สร้างสรรค์ความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ไปตามแผนที่กำหนดและครูและบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วยสอดคล้องกับ (บัณฑิตา สิทธิพิศากุล, 2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมาคือด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ ด้านระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการแบ่งปัน อำนาจ และการมีส่วนร่วม และด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูงและลักษณะคล้ายคลึงตามกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิญา ปานโชติ และมังกร หริรักษ์, 2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ได้แก่ ทักษะด้านการวินิจฉัย และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.856 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหาร
2. สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ
3. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงในระดับอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กชกร ชมพุดา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครู. ในเครือโรงเรียนเซนต์มาเรีย. **วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ราชมงคลล้านนา**, 11(2). น. 205-214.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2561-2579**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงฯ.
- จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคนอื่น ๆ. (2556). **123 สู่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข**. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิชัยแก้ว. (2559). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559**. กรุงเทพมหานคร: แอทโพร์พริ้นท์. 8.
- ธวัชธร มิ่งไชย, กรศิริ มิ่งไชย, และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**, 6(6). น. 121-130.
- นิสา ธิปัตย์ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุตารัตน์ สารสว่าง. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทย์ทหารบก. **วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ**, 11(2). น. 103-113.
- บัณฑิตา สิทธิพงศากุล. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 5(3). น. 1205-1221.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). **ผู้นำการจัดการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พริ้นท์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัสพงษ์ เก่งฉลาด และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักของครู. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 20(38), น. 74-84.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: การจัดการสมัยใหม่**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา, จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ และ อัจฉรา นิยมภา. (2567). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(3). น. 1243-1265.
- รุจิกร ตูลาธาร. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 10(2). น. 204-221.
- เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 9(33). น. 305-314.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *บทวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19*.
- อภิญา ปานโชติ และมังกร หริรักษ์. (2567). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(2). น. 365-376.
- อภิสิทธิ์ เทียงคุณ และสิทธิชัย สอนสุภี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 8(2). น. 127-140.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2563). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: เอสดี เพรส.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Waal, A. A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), p. 179-185.
- Schermerhorn, J. R., et al. (2003). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons.