

ความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา^{*}
THE NEED FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ADMINISTRATORS OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY
EDUCATION AREA, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

¹น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ Numaoy Suntronpruk

²พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน PhramahaYannawat Thitavaddhano

³บุญเชิด ชำนิศาสตร์ Booncherd Chumnisart

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Numaoy086@gmail.com

Article Received: March 08, 2025. Revised: March 27, 2025. Accepted: March 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คนด้วยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนามาก่อน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.085-0.096 โดยภาพรวมค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.090 และพบว่า อันดับ 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันดับ 2 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล อันดับ 3 ด้านการบริหารจัดการที่ดีแบบบริหารยุคใหม่ อันดับ 4 ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี อันดับ 5 ด้านบุคลิกภาพดี และอันดับ 6 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ

คำสำคัญ: ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

^{*}บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักคุณธรรม 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

Abstract

This research article aimed to study the needs of professional development of school administrators under the Office of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area. It was a quantitative research with a population of 285 school administrators in primary schools under the Office of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area in the academic year 2024. The sample group was 165 people by opening the Krejcie and Morgan sample size table and analyzing the data using basic statistics, including percentage, mean, standard deviation, and needs.

The research results found that the actual situation of professional executive development for school administrators under the Office of the Primary Education Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya, overall, had a high average value. The situation that should be professional executive development for school administrators under the Office of the Primary Education Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya, overall, had the highest average value. When ranking according to the importance of the needs for professional executive development for school administrators under the Office of the Primary Education Area, Phra Nakhon Si Ayutthaya, by specifying the most important needs and the urgent needs that must be developed first, it was found that the sample group had needs at every step, $PNI_{modified}$ was between 0.085-0.096. The overall $PNI_{modified}$ index value here was 0.090 and it was found that the first rank was transformational leadership, the second was far-sighted vision, the third was good management for modern executives, the fourth was good communication and interpersonal skills, the fifth was good personality, and the sixth was morality, ethics, and ethics of leaders.

Keywords: Professional Executive, Educational Institutions Administrators, Primary School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. โดยสรุปได้บัญญัติให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ครอบคลุมให้เด็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาและปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเจริญรุ่งเรืองในปัจจุบันนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต้องเร่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สิ่งสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดี มีคุณภาพมีมาตรฐานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานสูงขึ้นเทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับนานาชาติอารยประเทศ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้งระบบให้พร้อมรับมือสภาวะการณ์ต่างๆ

ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งต้องมึนวัตกรรมการจัดการศึกษา ปรับการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากลรวมถึงการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาทุกด้าน (ปัญญากร เวชศาสตร์, 2565)

กระแสของความเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการแสวงหากลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของประชากรในประเทศประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ด้านการศึกษาก็มีการเปลี่ยนแปลงและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยกลุ่มเป้าหมายที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคือกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มครูผู้สอน โดยที่เมื่อผู้บริหารมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาที่สามารถเป็นผู้นำให้แก่ครูผู้สอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้สอนมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญแล้วกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการพัฒนาการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาชาตินั้นทำได้ยาก แต่นับเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสามารถทำได้และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ในใจของคนทุกคนเป็นโครงการที่อยู่ในความสนใจของผู้บริหารทั้งหลายที่ต้องหาหนทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยผู้บริหารคือกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทในการดำเนินงานกระบวนการรูปแบบดังกล่าวเป็นเครื่องมือ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต), 2556)

ในการศึกษาที่สามารถสร้างพัฒนาการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนรากฐานความรู้ในการพัฒนาด้านการศึกษาให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล อนึ่ง การจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้นได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโดยยึดแนวทางตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติที่มีการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ดำเนินการไปคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ประเวศ วะสี, 2550) ในการบริหารงานของสถานศึกษานั้น ดำเนินไปโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีการสนับสนุนจากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนศาสนาอื่นในพื้นที่ (ทิตนา เขมมณี, 2555)

ด้วยหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษานี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของตนหลายอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษาและจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัสถานศึกษาเพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกันรวมทั้งการกำหนดบทบาทในการบริหารจัดการภาระงานทั้งระบบของโรงเรียนให้ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้น คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งโรงเรียน ซึ่งการจะทำให้ได้ผลเช่นนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้นำสถานศึกษาต้องมีแนวทางหลักทฤษฎีเพื่อนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญเพื่อที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบและการบริหารงานวิชาการนั้นเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้

ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่งเป็นหน่วยที่ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จำนวนมากมาย หากการจัดบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียนคือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็น การพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 165 คน โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970) และเลือกแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ในประเด็นต่อไปนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมีคำถามเกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ 2) ด้านการบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่ 3) ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล 4) ด้านบุคลิกภาพดี 5) ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี และ 6) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) (Likert, R.,1967) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 1) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น 3) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบประเมิน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) โดยใช้สูตรในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2550) 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยถือเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง โดยงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเรียบร้อยแล้วไปทำ Try out จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.988 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เพื่อทำการเก็บข้อมูลได้ 5) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ผ่านโปรแกรม ประยุกต์ (Application line) ส่วนตัว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ใช้การวิเคราะห์หา ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคำตอบ โดยภาพรวมราย ด้าน และรายชื่อที่คำนวณได้ นำมาแปลผลตามเกณฑ์การแปลผลของบุญชม ศรีสะอาด (2545)

4) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2542) ซึ่ง นางลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจากดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างของ (I-D) โดยใช้ หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนี $PNI_{modified}$ ของสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

	การพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น			$PNI_{modified}$	อันดับที่ $PNI_{modified}$
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ	4.54	0.49	มากที่สุด	4.93	0.18	มากที่สุด	0.085	6
2	ด้านการบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่	4.47	0.57	มาก	4.89	0.24	มากที่สุด	0.093	3
3	ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.47	0.55	มาก	4.89	0.22	มากที่สุด	0.095	2
4	ด้านบุคลิกภาพดี	4.53	0.53	มากที่สุด	4.92	0.21	มากที่สุด	0.086	5
5	ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี	4.51	0.62	มากที่สุด	4.90	0.22	มากที่สุด	0.087	4
6	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.58	มาก	4.94	0.20	มากที่สุด	0.096	1
	ภาพรวม	4.50	0.53	มาก	4.91	0.19	มากที่สุด	0.090	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.53) และสภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.085-0.096 โดยภาพรวมค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในที่นี้ คือ 0.090 และพบว่า อันดับ 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.096$) อันดับ 2 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ($PNI_{modified} = 0.095$) อันดับ 3 ด้านการบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่ ($PNI_{modified} = 0.093$) อันดับ 4 ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี ($PNI_{modified} = 0.087$) อันดับ 5 ด้านบุคลิกภาพดี ($PNI_{modified} = 0.086$) และอันดับ 6 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ ($PNI_{modified} = 0.085$)

อภิปรายผลการวิจัย

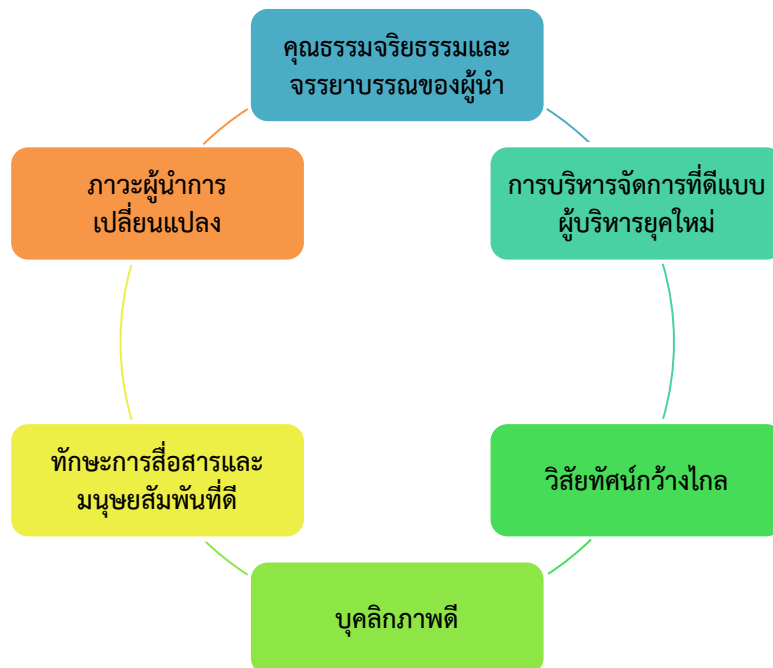
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพที่เป็นจริงการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการความจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยระบุความต้องการความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนามาก่อน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอน PNImodified อยู่ระหว่าง 0.085-0.096 โดยภาพรวมค่าดัชนี PNImodified ในที่นี้ คือ 0.090 และพบว่า อันดับ 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันดับ 2 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล อันดับ 3 ด้านการบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่ อันดับ 4 ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี อันดับ 5 ด้านบุคลิกภาพดี และอันดับ 6 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหาร เป็นเพราะว่าบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี นโยบาย และความต้องการของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาโรงเรียนให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ต้องการผู้บริหารที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ กระตุ้นการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาและชุมชน อาจคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้อาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ซึ่งมีความสอดคล้องบางประการกับการวิจัยของตรีนุช ศรีสวัสดิ์ และพรหมพิริยะ พนาสนธิ์ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงาน ในตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดี บทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานก็จะดีตามไปด้วย โดยสรุปองค์ความรู้การวิจัย คือ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับบทบาทหน้าที่ของครู ประกอบด้วยภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ในปัจจุบันภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ถ้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีจะส่งผลให้บทบาทหน้าที่ของครูดีตามไปด้วยเช่นกัน ยังสอดคล้องกับการวิจัยของพระสรศักดิ์ สมนต์ปาสาทิโก, เเผด็จ จงสกุลศิริ และพีรวัฒน์ ชัยสุข (2567) ที่พบว่า สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร คุ่มนายอ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้บริหารที่ความรู้ความสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องมีประสบการณ์มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและใดๆ ดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่สมบูรณ์แบบในการบริหารงาน มีความพยายามและอดทน มุ่งมั่นทำงาน นำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บริหารหรือองค์กรอื่นๆ ได้ดังนี้

1. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมว่ามีคุณงามความดี เป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานวิชาชีพทางคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม มีเหตุผลและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แก้ปัญหาด้วยหลักเมตตาธรรม พัฒนาและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมในชุมชนของโรงเรียนมีความปรารถนาดี ประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย

2. การบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแผนการดำเนินการและวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บริหารจัดการตามหลักและกระบวนการจัดการเน้นการกระจาย

อำนาจ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม จัดลำดับความสำคัญของงานทบทวนโครงสร้างองค์กรและระบบการจัดการ พัฒนาระบบการวางแผนงบประมาณ จัดทำรายงานการปฏิบัติการตามแผนสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร

3. วิสัยทัศน์กว้างไกล การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตและคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำด้วยสายตาวัดที่กว้างไกล สร้างวิสัยทัศน์พัฒนาโรงเรียนชุมชนการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงองค์กร วิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยใช้เทคนิคการแก้ปัญหาและทักษะการตัดสินใจ วางแผนกลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม นำเสนอวิสัยทัศน์สู่ชุมชนสังคมของโรงเรียน ตรวจสอบ ติดตาม การกิจของชุมชนและโรงเรียน

4. บุคลิกภาพดี การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย มีนิสัยสุภาพอ่อนโยน มีความเชื่อมั่นในตนเองและให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีอารมณ์มั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดี ในการอุทิศตนทำงาน เหมาะสมในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียนและคนในสังคม

5. ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ร่วมมือกับครู วางแผนและจัดทำหลักสูตร พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการจัดโครงสร้างองค์กร สนับสนุนสื่อการเรียนรู้ สนับสนุนและสนองตอบการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี บูรณาการกิจกรรมในการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพล ในการนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเช่นผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร แสวงหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำและกล้า นำเสนอโครงการใหม่ๆ สร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถ โน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพมาร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีผลการวิจัยที่ควรนำไปใช้ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายชื่อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อนคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

1.2 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล รายชื่อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อนคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิสัยทัศน์มากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้

1.3 ด้านการบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่ รายชื่อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อนคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการการศึกษา

1.4 ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ดี รายชื่อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อนคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือครูในการจัดการเรียนการสอน

1.5 ด้านบุคลิกภาพดี รายชื่อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อนคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคงในอารมณ์ เชื่อมมั่นในตนเอง

1.6 ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำ รายชื่อที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับพัฒนาก่อนคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยความต้องการความจำเป็นการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความต้องการจำเป็น อันดับ 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ตรีสุข ศรีสวัสดิ์ และพรหมพิริยะ พนาสนธิ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานของโรงเรียน ตำบลทุ่งมหาเจริญ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสระแก้ว. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 10(3), 247-260.
- ทิตินา แคมมณี. (2555). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.
- ประเวศ วะสี. (2550). การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต. กรุงเทพมหานคร: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ปัญญากร เวชชาศาสตร์. (2565). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 9(1), 234.

- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2556). สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรสกับการปฏิรูปการศึกษาพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- พระสรศักดิ์ สมนต์ปาสาทิโก, เฝด็จ จงสกุลศิริ และพีรวัฒน์ ชัยสุข. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 5(1), 64-75.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. and D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.