

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างคามผูกพันเพื่อยกระดับความ ร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2

Guidelines for Academic Administration Based on the concept of Creative Learning to Strengthen the Innovators of Students in Educational Institutions under the Suphanburi Secondary Educational Service Area Office.

อภินันท์ กลมเกลี้ยง¹ ประทุมทอง ไตรรัตน์² วิไลจิตร นิลสวัสดิ์³

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม¹

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต^{2,3}

สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม^{2,3}

Apinan Klomkliang¹ Pratoomtong Tirirat² Wilaichitra Nilsawaddi³

Master's degree students Department of Educational Administration

Siam Technology College¹

Advisor Master of Education Degree Program^{2,3}

Department of Educational Administration Siam Technology College^{2,3}

E-mail : 64008113032@siamtechno.ac.th¹

Received : 16 April 2025

Revised : 16 April 2025

Accepted : 26 April 2025

บทคัดย่อ

การจัดการศึกษาที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เนื่องจากโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประสบปัญหาหลายประการ เช่น การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ชัดเจน เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และความรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนหรือโอกาสในการพัฒนา รวมทั้งภาระงานที่หนักเกินไปโดยไม่มีความช่วยเหลือที่เพียงพอ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรยังส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้ผูกพันกับองค์กร และเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้และสร้างความผูกพันในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างคามผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำและความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างคามผูกพัน และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 305 คน และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .844 และประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง ฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ เป็นแบบประเมินที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งคำนวณความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้แก่ ความมีจริยธรรม $PNI_{modified} = .227$ 2.การบริหารจัดการองค์การอย่างรอบด้าน $PNI_{modified} = .220$ การกำหนดทิศทาง $PNI_{modified} = .220$ การมีความเข้าใจตรงกัน $PNI_{modified} = .380$ และการมีทัศนคติที่ดีต่อกัน $PNI_{modified} = .345$ ซึ่งเป็นจุดอ่อนทั้ง 5 ด้าน และสามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ประกอบด้วย 5 แนวทาง ได้แก่ (1) การพัฒนาด้านการมีความเข้าใจตรงกัน (2) การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อกัน (3) การพัฒนาจริยธรรม (4) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างรอบด้าน และ (5) การพัฒนาทักษะการกำหนดทิศทาง ในขณะที่จุดแข็งคือ การจัดองค์การและการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นในการพัฒนาจึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพียง 5 ด้านที่มีค่า $PNI > .020$

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำ ความผูกพัน ความร่วมมือ

Abstract

The objectives of this research were to study; 1. Leadership level according to the concept of creating engagement among school administrators under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 2. Leadership development is needed according to the concept of building engagement among school administrators. Under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 3. To present leadership development guidelines based on building engagement to enhance the cooperation of stakeholders under the Educational Service Area Office. Suphanburi Primary Education Area 2 This was quantitative research. The sample group is school administrators

and teachers in schools under the jurisdiction of the Office of the Primary Education Service Area Office 2, Suphan Buri, totaling 305 people. The researcher distributed 305 questionnaires and collected all of them, representing 100.00 percent. Simple random sampling was used. The research tool was a questionnaire which had 0.66 – 1.00 of IOC value, and Cronbach's Alpha Coefficient was 0.844, and data was collected via an online system. Quantitative data was analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The analysis of need was conducted by analyzing the PNI modified index value. Qualitative data was analyzed using content analysis and analytical description.

The result showed that; 1. The leadership level based on the concept of commitment building of educational administrators under the jurisdiction of the Office of the Primary Educational Service Area 2, Suphan Buri, is generally at a moderate level. 2. There are five key areas for necessary development in leadership based on the concept of commitment building of educational administrators under the jurisdiction of the Office of the Primary Educational Service Area 2, Suphan Buri: mutual understanding, positive attitudes towards each other, ethics, comprehensive organizational management, and direction setting. 3. The guidelines for developing leadership based on the concept of commitment building to enhance cooperation among stakeholders under the jurisdiction of the Office of the Primary Educational Service Area 2, Suphan Buri, consist of five approaches: (1) Developing mutual understanding by designing activities that promote mutual understanding in work practices. (2) Developing positive attitudes towards each other by designing activities that emphasize positive attitudes, such as ice-breaking activities. (3) Developing ethics by organizing ethics training for personnel. (4) Developing comprehensive organizational management by designing an organizational structure that is conducive to building commitment and fostering positive attitudes, such as establishing communication channels that allow personnel at all levels to communicate with each other. (5) Developing direction-setting skills by designing direction-setting activities, such as organizing participatory workshops.

Keywords: Leadership development, Engagement, Cooperation

1. บทนำ

ระบบการศึกษามีความสำคัญ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาคน ให้มีความพร้อมและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และยังเป็นการสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็ก ปฐมวัยพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ต่อไป (สุนทร หลีกคำ 2560: 15) ซึ่งสถานศึกษาโดยผู้บริหารเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาโดย ความเสมอภาคและมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่มาจากต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่สถานศึกษานั้น ๆ อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับ พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2562 อธิบายว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมี สิทธิและโอกาสเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมี คุณภาพ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานเชิง นโยบายในการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการบริหารจัดการงาน บุคลากรทางการศึกษา และสภาพแวดล้อมตลอดทั้งขวัญ กำลังใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2557) การจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ กำหนดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน ประกอบด้วยมาตรฐานที่ 1 คือ การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานที่ 2 คือ การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ 3 คือ ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สังคม และ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มี คุณภาพ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และการศึกษาเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างความ ได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต จาก การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ซึ่งการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลากหลายอาชีพ และ จากหลาย หน่วยงาน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งได้กำหนดให้ภาครัฐต้อง ดำเนินการจัดการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและจะต้องเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาในทุกระดับ โดยที่หน่วยงานภาครัฐจะมี หน้าที่กำกับดูแลและให้การสนับสนุนให้การจัดการศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและมี คุณภาพรวมถึงเป็นไปตามมาตรฐานในระดับสากลหรือระดับนานาชาติ การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการ

ดำเนินงานที่ต้องมีทักษะการประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังที่กล่าวมา สอดคล้องกับฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560: 20) การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินภารกิจบริหาร สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และการสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานและองค์กรเป็นสิ่งที่องค์การ ทางธุรกิจในหลายประเทศกำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผลการศึกษาวิจัยในด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในช่วงศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านจัด การศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้อง มีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่สอดคล้อง กับบทบาทหน้าที่ โดยยึดหลักคุณธรรมและพัฒนานตนเองให้มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ โลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559: 15)

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย ประเด็นหนึ่งคือ ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) ซึ่งมาจากสาเหตุ สำคัญในเรื่องของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา มีการรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางมากเกินไป ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตรวจสอบ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างไม่มี ประสิทธิภาพ เกิดมีการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงระบบข้อมูลและสารสนเทศไม่ทันสมัย (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 28) ดังนั้นควรมีการปรับแนวทางการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมี ส่วนร่วมมาเพื่อปรับในการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้ บริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารควรมีการนำหลักการการมีส่วนร่วม และการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอน ร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกรักในความเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การศึกษามากขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ยังสร้างความ เข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 8) และการจัดการศึกษาจากผู้ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องมีอยู่หลายฝ่ายรวมทั้งความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ต้องมีทักษะการประสานงานในระดับสูง เนื่องจากการประสานงานหรือการประสานความร่วมมือเป็น กระบวนการที่สำคัญ และเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลไปยังความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็น กระบวนการบริหารที่ต้องมุ่งประเด็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกฝ่าย เพราะเมื่อเกิดการประสานความ ร่วมมือในการทำงานของบุคลากร ก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีและเกิดความผูกพันในสถานที่ทำงาน และช่วย ส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่ กำหนดไว้ และการประสานความร่วมมือจนก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้

องค์กรเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่มีความสร้างสรรค์จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นส่วนที่ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้น (ปารวี สยัดพานิช, 2563)

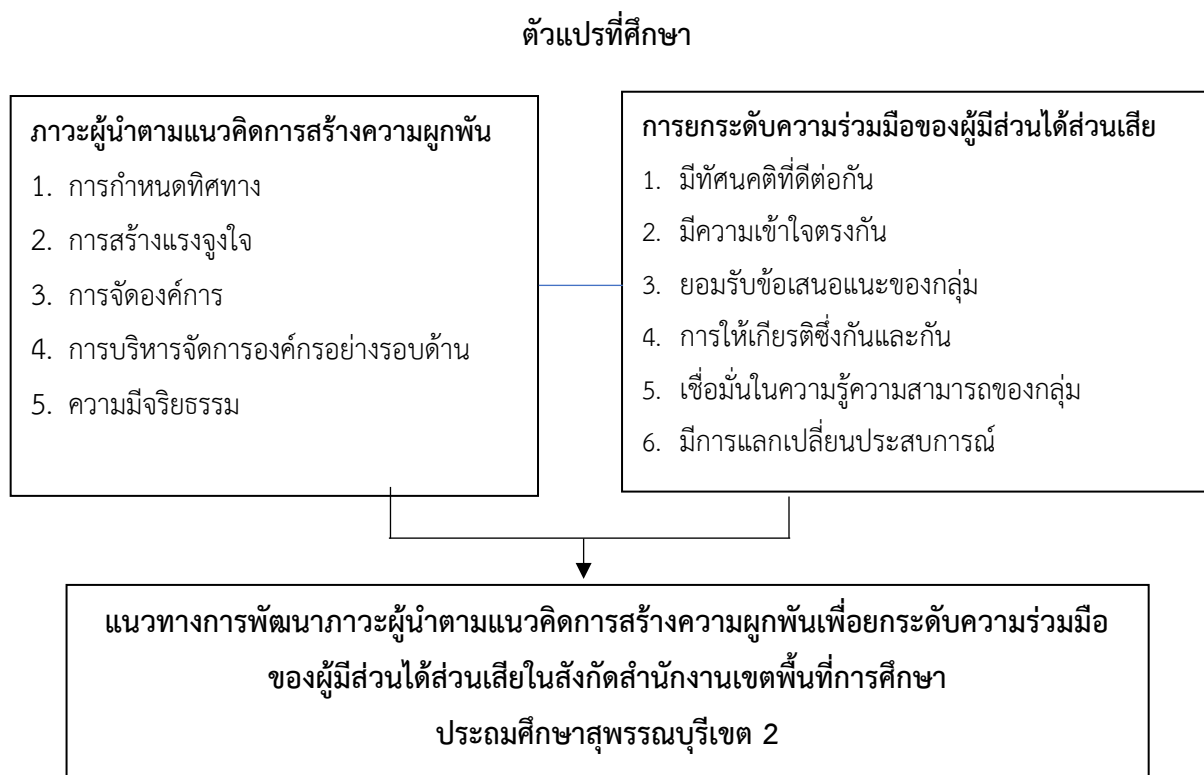
จากความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย และความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในบทบาทของผู้ประสานความร่วมมือ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เล็งเห็นความสำคัญจึงศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความรู้ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 หรือในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขตอื่น ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาได้เช่นกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความรู้ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความรู้ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความรู้ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,296 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 114 คน ครู 1,182 คน (ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2)

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เกณฑ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบ่งเป็นผู้บริหาร 29 คน ครู/บุคลากร 276 คน รวมทั้งสิ้น 305 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำตามแนวคิดตามแนวคิดการสร้างความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับโดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำมาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ของการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยใช้คำถามปลายเปิด

2. แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เป็นแบบประเมินที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม โดยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบ Link /QR Code ของแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทางไปรษณีย์ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 305 ฉบับ

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็น 100% และทำการบันทึกคะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3. การประเมินแนวทางฯ โดยส่งร่างแนวทางการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ของผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการกำหนดเกณฑ์ของช่วงห่างในแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (Best, W John. 1997)

ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละช่วงชั้นและการแปลผล ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ใช้วิธีการวิเคราะห์ดัชนี PNI จากสูตร

$PNI\ modified = (I-D)/D$ โดย I (Importance) หมายถึง ระดับความสำคัญของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และ D (Degree of Success) หมายถึง มาตรฐานที่แสดงระดับที่ข้อรายนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = Degree\ of\ Success$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดความคาดหวัง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 5 ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจต้องพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดค่า $PNI\ modified$ มากกว่า 0.2 ขึ้นไปถือว่ามีความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558: 280)

การวิเคราะห์ผลจากข้อเสนอแนะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

8. สรุปผลการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นหัวหน้างานมีจำนวนมากที่สุดจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ระหว่าง 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

ระดับภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างคามผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.20$ และเมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า ประเด็นมีการบริหารจัดการองค์การอย่างรอบด้านในการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้าง
ความผูกพันต่อการยอมรับข้อเสนอแนะของกลุ่มมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.64$

ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความผูกพันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน
ตามลำดับดังนี้ การมีความเข้าใจตรงกัน $PNI_{modified} = .380$ การมีทัศนคติที่ดีต่อกัน $PNI_{modified} = .345$ ความมี
จริยธรรม $PNI_{modified} = .227$ การบริหารจัดการองค์การอย่างรอบด้าน $PNI_{modified} = .220$ การกำหนดทิศทาง
 $PNI_{modified} = .200$

สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้
มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ประกอบด้วย 5
แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาการมีความเข้าใจตรงกัน

แนวทางที่ 2 การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อกัน

แนวทางที่ 3 การพัฒนาจริยธรรม

แนวทางที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การอย่างรอบด้าน

แนวทางที่ 5 การพัฒนาทักษะการกำหนดทิศทาง

9. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความผูกพันเพื่อยกระดับความ
ร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ขออภิปราย
ในประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจากผลการวิจัยของ
นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ (2558) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการ
โรงเรียนเอกชน พบว่า ในสภาพปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน มีภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนในสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ประสงค์ที่จะมีภาวะผู้นำแบบสร้างความ
ผูกพันในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ (2560) ศึกษาสภาพ
ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ
ศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในสภาพปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียน มีภาวะผู้นำแบบสร้างความ
ผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันในองค์ประกอบคุณลักษณะหลัก มีระดับสูง
ที่สุด รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำในการกำหนดทิศทาง ภาวะผู้นำแบบครอบคลุม ภาวะผู้นำในการจัดองค์การ
และ ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ ส่วนในสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน

ประสงค์ที่จะมีภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันในระดับมากที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่างานวิจัยของนิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ ทั้ง 2 งาน เป็นการศึกษาจากโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีงบประมาณในการพัฒนามากกว่า และมีความคล่องตัวในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำมากกว่า องค์กรภาครัฐ ดังนั้นผลการวิจัยด้านระดับภาวะผู้นำจึงมีความแตกต่างกัน

2. ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน สามารถสรุปเป็นความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในด้านการสร้างความเข้าใจตรงกัน การมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ด้านจริยธรรม การบริหารจัดการองค์อย่างรอบด้าน และการกำหนดทิศทางขององค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญด้านจริยธรรมของผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธรรมชนก ศรีทิพย์รัตน์ (2557) วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การประสานงานและการดำเนินงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัท เทเลคอม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำด้านการเป็นผู้กำกับดูแลที่ดีภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม และด้านการจัดระบบกลไกการบริหารองค์อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการในการวางแผนด้านการจัดโครงสร้างองค์กร และด้านการนำ การประสานงานและการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ผลการวิจัยของ พิริยา นิवासานนท์ และ จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ (2565) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบของผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะการสื่อสาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้าง ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 สามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานแบบสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันและสามัคคีต่อกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น กิจกรรมการฝึกอบรม หรือ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้นำในสถานศึกษา ส่วนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างผู้ปกครอง หรือบุคคลภายนอก อาจจะใช้กิจกรรมการเยี่ยมบ้าน หรือจัดการสนทนากลุ่มในลักษณะสภากาแฟ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ (2558) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4 ระดับ" โดยมีการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับสังคมในองค์กร และ ระดับ

องค์การ และแบ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1.) แบบเป็นทางการ ประกอบด้วย การประเมินศักยภาพเบื้องต้น การบรรยายผ่านสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากกรณีศึกษาผ่านสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 2.) แบบไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติจริง การมีผู้ให้คำแนะนำ และการประเมินผล

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

10.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฯ ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการอบรมครู เพื่อให้พัฒนาภาวะผู้นำซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในส่วนอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

10.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฯ ควรมีการจัดอบรมการบริหารการศึกษาที่เน้นสร้างทักษะภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความรู้ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และให้มีการทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

10.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฯ ควรนำแนวทางการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หรือนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะส่วนงานบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

10.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความรู้ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดการสร้างความรู้ความผูกพันเพื่อยกระดับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบของการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในทุกมิติ

11. เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(1). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567. จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/56340>
- นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2560). สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพัน ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 17(1).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัท เทเลคอม ในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116. ตอน 74 ก. น.
- พริยา นิवासานนท์ และ จิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์. (2565). ทักษะการบริหารสถานศึกษาในภาวะวิกฤติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 4(2).
- สุนทร หลักคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3 ปีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



~ RA 52 ~

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *เอกสารประกอบการศึกษด้วยตนเองหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Best, J.W. (1997). *Research in Education*. Boston MA.: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3).